El logo, con Ciudad – Hiria, pedir mejor resolución



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres
Ayuntamiento de Barakaldo
2016-2019

Borrador

Índice

1.- PRESENTACIÓN 3

2.- MARCO LEGAL QUE SUSTENTA LA REALIZACIÓN DEL III PLAN 5

3.- ELABORACIÓN DEL III PLAN 10

3.1. Antecedentes del Plan: pasos de impulso a la igualdad en el ámbito municipal 10

3.2. Proceso de elaboración del Plan 11

4.- PRINCIPIOS Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL III PLAN 12

4.1. Principios rectores y rasgos característicos del III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Barakaldo 12

4.2. Estructuras y recursos para la gestión del III Plan para la Igualdad 13

5.- CONTENIDO BÁSICO DEL PLAN DE IGUALDAD 17

5.1. Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres 19

5.2. Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres 26

5.3. Organización social corresponsable 35

5.4. Violencia contra las mujeres 40

6.- ACTUACIONES E INDICADORES POR ÁREAS 46

6.1. Área: Alcaldía y Participación Ciudadana 47

6.2. Área: Urbanismo, Infraestructuras y Servicios Municipales 48

6.3. Área: Disciplina Urbanística, Medio ambiente y Sanidad 50

6.4. Área: Mujer 51

6.5. Área: Acción Social y Cooperación 55

6.6. Área: Hacienda, Patrimonio y Contrataciones 57

6.7. Área: Recursos Humanos y Seguridad Ciudadana 58

6.8. Área: Cultura, Educación, Euskera, Juventud y Prevención de Drogodependencias 60

6.9. Área: Otros Organismos y Entes Municipales 62

ANEXO: PLAN OPERATIVO 2016

1.

PRESENTACIÓN

Al perseguir sus objetivos de lucha contra las desigualdades de mujeres y hombres, la intervención municipal debe superar planteamientos asistencialistas y actuaciones limitadas a un sector de la población, y apostar activamente por una política integral, dirigida a la totalidad de la ciudadanía, que implique a todas las Áreas de gestión del Ayuntamiento y que contemple promover la igualdad desde una organización municipal corresponsable, que impulsa la promoción socio–económica y el empoderamiento de las mujeres como criterios básicos de actuación.

Esto requiere de instrumentos específicos de gestión y de coordinación, contar con recursos materiales adecuados y con personas formadas, que posibiliten su ejecución desde las distintas Áreas, y que actúen de forma conjunta. La coordinación debe abarcar también a las instituciones y entidades del municipio, a las administraciones forales y autonómicas, de modo que, cumpliendo diferentes funciones y especializaciones, las actuaciones se alineen para lograr unos objetivos comunes.

Para ello, se precisa de un espacio en la gestión municipal capaz de diagnosticar problemas, detectar demandas, diseñar programas e impulsarlos, y evaluarlos para conocer su efectividad y mejorarlos, generando un marco propio de intervención como es la elaboración de un Plan municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

La existencia de este Programa marco o Plan para la Igualdad, asumido institucionalmente, es un elemento imprescindible en la configuración de una política global de igualdad en el ámbito local. Conlleva una expresa voluntad institucional, ya que compromete a las personas responsables de la gestión municipal en sus respectivos ámbitos de actuación, a trabajar por la igualdad y respaldar la labor de diseño, impulso y coordinación del órgano responsable, permitiendo el desarrollo de una adecuada política intersectorial.

El Plan será así una herramienta metodológica de primer orden que, teniendo en cuenta la capacidad de actuación de la Corporación Local y las diferentes necesidades a las que es preciso dar respuesta, permitirá actuaciones integrales y coordinadas.

En su diseño se han tenido en cuenta los recursos competenciales y materiales a disposición del municipio, de tal forma que sea realmente un instrumento operativo, dado que el ámbito local es el más adecuado para desarrollar acciones con un alto nivel de operatividad.

También se han valorado las necesidades del municipio y las oportunidades que ofrece, y, en particular, se ha buscado la participación e implicación de todas las personas que han de hacer posible el éxito del programa (personal político y técnico, organizaciones, asociaciones, grupos y agentes sociales de toda índole del municipio y de la ciudadanía en general).

2.

MARCO LEGAL QUE SUSTENTA LA REALIZACIÓN DEL III PLAN

La Organización de Naciones Unidas (ONU) y la Unión Europea han sido pioneras en el impulso y desarrollo de normativas y programas destinados a favorecer las políticas de igualdad de mujeres y hombres, de manera que sus iniciativas se han constituido en referentes para los estados y las distintas administraciones e instituciones de los diferentes territorios.

La ONU aprueba la Declaración de los Derechos Humanos de 1948, en la que se explicita, por primera vez, "la igualdad de derechos de mujeres y hombres". En 1979 adopta la "Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres" (CEDAW), ratificada por España, que supone el compromiso de los Estados para tomar medidas para acabar contra todo tipo de discriminación contra las mujeres: incorporando el principio de igualdad de mujeres y hombres en la normativa, disponiendo de instituciones públicas que aseguren la no discriminación y garantizando la eliminación de todos los actos de discriminación contra las mujeres de personas, organizaciones y empresas.

El año 1975 es declarado Año Internacional de la Mujer, marcando un hito en las políticas de igualdad, pues supuso el inicio de las Conferencias Mundiales, -México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Pekín 1995-, que han tenido una clara influencia en el ámbito de las políticas de igualdad en una buena parte del planeta. Las conferencias han supuesto el impulso y desarrollo de actuaciones y planes a implementar por los gobiernos, que se someten a examen de la ONU para valorar la aplicación de los mismos. Después de la IV y última Conferencia Mundial celebrada, hay que destacar -Pekín +5 en 2000, Pekín +10 en 2005- y Pekín +15 en 2010-, realizados en New York, como los últimos hitos más significativos, impulsados desde la ONU, en los que se ha valorado el avance y retos pendientes, en el ámbito de las políticas de igualdad de oportunidades, con carácter universal.

La Unión Europea, ha aprobado un número notable de normas y programas de acción en este ámbito. Recogiendo el testigo de la IV Conferencia Mundial de Pekín 1995 y apostando por la adopción del mainstreaming de género. La Estrategia Europea para la Igualdad de Mujeres y

Hombres 2010-2015 ratifica esta línea estratégica y el mantenimiento de programas específicos de acción para eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres.
El Estado español aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que supone un marco jurídico en materia de Igualdad que afecta a la generalidad de todas las políticas públicas, tanto estatales como autonómicas y locales.

En nuestra Comunidad, la Ley 4/2005, de 18 de Febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, define una relación de funciones que cada una de las entidades públicas ha de desarrollar en su ámbito de actuación. Entre ellas, el artículo 15.3 destaca la necesidad de aprobar planes y programas para la igualdad de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la Planificación General del Gobierno Vasco. Así mismo, se señala que los Ayuntamientos podrán desarrollar estas actuaciones de manera individual o a través de Mancomunidades de las que formen parte o constituyan a estos efectos.

En diciembre de 2013 se ha aprobado y puesto en marcha el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, que recoge de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que orientan la actividad en igualdad de los poderes públicos vascos en la X legislatura.

La Ley de Bases de Régimen Local, por otra parte, ya expresa claramente la competencia municipal para promover toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad de vecinos y vecinas, considerando la promoción de las mujeres como uno de los ámbitos de la acción vecinal.

De forma sintética, se señalan algunas de las principales referencias normativas que encuadran el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Barakaldo:

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (actualizada a fecha 21/12/03).
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la Trata de Seres Humanos, o Convenio de Varsovia de 16 de mayo de 2005 (ratificado por España en 2009).

- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica hecho en Estambul, el 11 de mayo de 2011.

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (actualizada a fecha 21/12/03)

En el artículo 28 de la Ley se menciona cómo los Municipios pueden realizar actividades adicionales a las de otras Administraciones Públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente. En este contexto, el protagonismo de la Administración Local es claro, dejando un espacio normativo de intervención que permite a los Municipios la promoción de actividades, así como la oferta de cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la ciudadanía en materia de género, sin que esto suponga, en ningún momento, pérdida u obstáculo a las competencias de otras Administraciones Públicas.

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE

En el marco de la citada Ley, se define claramente las funciones que en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres corresponden a cada nivel administrativo, a partir de las competencias derivadas del artículo 10.39 del Estatuto de Autonomía, de los artículos 6 y 7 c) 2 de la Ley de Territorios Históricos, así como de las normas estatutarias (art.9.2.) y comunitarias (art. 3.02 del Tratado de la Unión Europea) que imponen, a todos los poderes públicos, el deber de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de mujeres y hombres sea efectiva y real y la obligación de promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones.

La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en su artículo 7., atribuye las siguientes funciones a la Administración Local:

- Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género.
- Ejecución de medidas de acción positiva.
- Programación en el marco de la planificación general del Gobierno y la programación de las respectivas Diputaciones Forales.
- Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.
- Realización de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.
- Información y orientación a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.

- Prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que, en razón de sus fines o funciones, contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y la adopción de medidas para su erradicación.
- Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.

VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE

El VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE es aprobado en diciembre de 2013 y marca las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Señala el itinerario de trabajo para avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres e implica en su aplicación a todos los poderes y administraciones públicas vascas, que deberán elaborar sus propios planes y programas de actuación en materia de igualdad siguiendo las líneas de intervención en él establecidas.

El VI Plan identifica objetivos en las dos grandes áreas en las que se estructura:

- Medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad: 13 medidas que recogen y amplían los mandatos de la Ley 4/2005 relativos a la integración del principio de igualdad en la organización y el funcionamiento de los poderes públicos vascos
- Ejes de intervención en materia de igualdad, que ordenan los retos de transformación social en tres grandes vertientes:
    - Promover el necesario cambio de valores y el empoderamiento personal, colectivo y social de las mujeres
    - Avanzar en la organización social corresponsable
    - Erradicar la violencia contra las mujeres

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres

La Ley, publicada en el BOE el 23 de marzo de 2007, parte, por un lado, de la premisa de que la igualdad entre mujeres y hombres es *"un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos".* Y por otro lado, de que el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley es un aspecto básico, que necesita ser mejorado mediante una acción normativa, *"dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a*

promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla".

Los principios fundamentales en los que se basa son, entre otros: la "Acción Positiva[1]", "Representación equilibrada[2] y "Transversalidad[3]".

El artículo 21.2 expone que *"las entidades locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas".* Así, la Ley 3/2007, se remite a las competencias propias de las Administraciones Locales, atribuidas de forma general en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y especificadas en el caso de los Municipios Vascos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Estas normas tienen en su base los Principios para la Igualdad que se definen en el artículo 3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

En su artículo 18 establece que las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a recibir plena información y asesoramiento adecuado a su situación personal, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer las Administraciones Públicas. Dicha información comprenderá las medidas relativas a su protección y seguridad, y los derechos y ayudas, así como la referente al lugar de prestación de los servicios de atención, emergencia, apoyo y recuperación integral.

La Ley 42/2015, que reforma la Ley 1/2000 de Enjuiciamiento Civil, ha producido una adaptación de esta Ley Orgánica, incorporando el mantenimiento del reconocimiento del derecho a la asistencia jurídica gratuita a las víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos, e introduciendo mejoras en el reconocimiento de este derecho.

---

[1] Acciones positivas, en el ámbito de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, son las medidas que tienden a eliminar las desigualdades que históricamente sufren las mujeres como consecuencia de los roles y estereotipos que la sociedad les impone. Se plantean con carácter temporal, para suprimir y compensar las desventajas existentes.

[2] Se entiende por representación equilibrada aquella en la que la presencia, tanto de mujeres como de hombres, no supera el 60 por ciento del total ni es inferior al 40 por ciento del total.

[3] Transversalidad: se trata de incorporar principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la actuación de todos los Poderes Públicos. Según este principio, las Administraciones públicas deberán integrarlo de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades

3.

ELABORACIÓN DEL III PLAN

3.1. Antecedentes del Plan: pasos de impulso a la igualdad en el ámbito municipal

El municipio de Barakaldo cuenta con una notable trayectoria en el impulso de la igualdad de sus ciudadanas y ciudadanos, que conforma una base sobre la que se construye este III Plan, y que cabe resumir en los siguientes hitos:

- I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Barakaldo 2000-2004.
- Carta de Ciudades y Pueblos hacia la Sostenibilidad (Carta de Aalborg), firmada por Barakaldo en febrero de 2002.
- II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Barakaldo 2006-2010.
- Adhesión del municipio a la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local de 2006.
- I Plan de Acción contra la violencia hacia las mujeres, Barakaldo 2008-2010.
- Protocolo de sana convivencia en Barakaldo (2010).
- I Plan de Acción Local 2009-2014 (derivado de la adhesión a la Carta de Aalborg y vinculado a la Agenda 21).
- Plan Sectorial de Empleo y Formación de las mujeres de Barakaldo (2013-2014)..
- Evaluación de Avances y Retos en Urbanismo con perspectiva de Género del Ayuntamiento de Barakaldo (2015).
- Informe de las propuestas de tiempo y de ocio de las mujeres de Barakaldo (2015).
- I Plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la ciudadanía de Barakaldo (2015).
- Plan Estratégico de Participación en Urbanismo con Perspectiva de Género del Ayuntamiento de Barakaldo (2016).

3.2. Proceso de elaboración del Plan

En este contexto de progresiva adaptación y mejora de las políticas e iniciativas municipales de igualdad, se pone en marcha la construcción del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Barakaldo. Para su elaboración se ha contado con la participación del Área de Mujer, que ha trabajado activamente en la recopilación de información, la coordinación del proceso, valoración y diseño de las actuaciones previstas en el III Plan, en colaboración con las diferentes Áreas municipales.

En una primera fase, se ha actualizado la información del Diagnóstico previo, siguiendo las pautas establecidas por Emakunde en relación con la planificación de la Igualdad en la CAE, recogiendo datos sobre la situación laboral del personal del Ayuntamiento, analizando diferentes estudios y documentos elaborados por el Área de Mujer, incluyendo las aportaciones del personal técnico, las jefaturas de las diferentes Áreas municipales, las asociaciones y grupos de mujeres. También se han realizado grupos de discusión con mujeres y jóvenes del municipio. Con todo ello, se ha redactado un documento base con las futuras líneas de actuación para el III Plan de Igualdad.

Por último, se han mantenido varias reuniones con el equipo responsable del III Plan a fin de ir concretando las líneas de trabajo y algunos aspectos para su futura gestión (estructuras, recursos y presupuesto). En definitiva, se ha abierto un proceso participativo que ha implicado al personal político y técnico de las diferentes Áreas Municipales, así como a las entidades y asociaciones, grupos y agentes sociales. Finalmente, el Plan ha sido expuesto a Audiencia Pública y enviado a EMAKUNDE para la elaboración de su informe de conformidad, de acuerdo a lo establecido por la Ley 4/2005 del 18 de febrero y se ha aprobado el XX de XXX de 2016.

El programa de actuación elaborado se ha estructurado siguiendo las líneas de intervención del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE:

- Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres.
- Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres.
- Organización social corresponsable.
- Violencia contra las mujeres.

4.

Principios y estructura organizativa del III Plan

4.1. Principios rectores y rasgos característicos del III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Barakaldo

El III Plan de Igualdad municipal se basa en una serie de principios rectores que se encuentran alineados con los que definen tanto la legislación europea y autonómica como las políticas de igualdad de la CAE. Junto a ellos, se incorporan en este Plan principios que rigen la gobernanza municipal de forma transversal:

- **Corresponsabilidad social**
  La corresponsabilidad social es la relación que se establece entre todas las personas involucradas y los sectores corresponsables de garantizar la igualdad de mujeres y hombres. Enfatiza la responsabilidad de las administraciones públicas y de la sociedad civil, organizada y abierta.

- **Empoderamiento de las mujeres**
  Empoderamiento entendido desde una doble perspectiva: valorar la aportación de las mujeres en todos los ámbitos –autovaloración y valoración social-, y fortalecer las capacidades de las mujeres para acceder a aquellos puestos relevantes de toma de decisiones.

- **Respeto a la diversidad**
  Partiendo del valor de la diversidad e interculturalidad y reivindicando la eliminación de cualquier expresión de discriminación por razón de sexo, género, edad, discapacidad, raza, etnia, religión u orientación sexual, el municipio se reconoce como espacio plural y abierto.

- **Eficacia, participación y transparencia**
  La planificación e implementación del III Plan para la Igualdad se inscribe en un modelo de gestión que busca la eficacia de sus intervenciones, lograr los objetivos que se plantea: hacerlo de forma transparente, rindiendo cuentas a la ciudadanía de los esfuerzos y resultados obtenidos. La participación de las barakaldesas y barakaldeses en el diseño, ejecución, y también en la valoración de los resultados, constituye asimismo uno de los pilares de este III Plan municipal.

Además de estos principios, que están en su base, otros rasgos caracterizan este III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Barakaldo, tanto en su vertiente operativa como estratégica:

- Se ha elaborado de forma participativa y transversal, implicando al personal responsable de su impulso y coordinación y al conjunto de áreas implicadas en su desarrollo; y ha contado también con las aportaciones y valoraciones del tejido asociativo de Barakaldo.
- Se ha basado en un diagnóstico previo sobre las principales situaciones de desigualdad de mujeres y hombres en el municipio, e incluye un sistema de seguimiento y evaluación que permite su adaptación y mejora, así como rendir cuentas a la ciudadanía tras su finalización.
- Tiene una vigencia prevista hasta finales de 2019.
- Es un Plan abierto y flexible, al que se incorporarán anualmente planes operativos detallados.
- Incluye objetivos y acciones viables para desarrollar por las Áreas Municipales y Entidades responsables en el período de tiempo previsto y con los recursos disponibles.
- Es un instrumento que afecta al Municipio y que supone un compromiso tanto político como técnico y de la ciudadanía.
- Es el Área de Mujer la responsable de coordinar e impulsar dicho Plan, contando con la colaboración y cooperación a nivel técnico y político de todas las Áreas municipales.

4.2. Estructuras y recursos para la gestión del III Plan para la Igualdad

Como se establece en el artículo 10 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, las Administraciones Forales y Locales, en el ámbito de sus competencias de auto-organización, han de adecuar sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos órganos territoriales de actuación.

Junto con el Área de Mujer, conseguir los objetivos y acciones que se derivan del programa de actuación de este Plan, requiere disponer de estructuras de impulso, seguimiento y evaluación del mismo.

Estructuras de impulso

- **Área de Mujer**

La **Estructura de Impulso** está situada en el Área de Mujer y cuenta con dos personas: una Responsable Política y una Técnica de Igualdad. Se considera conveniente, atendiendo a la dimensión y responsabilidades que en el ámbito de la igualdad asume el municipio, consolidar esta estructura de impulso, dotándola de los recursos necesarios para favorecer el correcto desarrollo del Plan.

- **Grupos municipales**

Con objeto de mejorar la coordinación y comunicación se mantendrán e impulsarán las Comisiones Interáreas (mesas de trabajo) formadas por personal técnico municipal, a través de Decreto de Alcaldía.

Asimismo, desde el Área de Mujer se participará en estas Comisiones para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en la planificación, implementación y seguimiento de las diferentes políticas sectoriales:

- Alcaldía y participación ciudadana.
- Urbanismo, infraestructuras y servicios municipales.
- Acción social y Cooperación.
- Hacienda, patrimonio y contratación.
- Recursos humanos y seguridad ciudadana.
- Cultura Educación, Euskera, Juventud y Prevención de Drogodependencias.

Estructuras de colaboración y participación social

En el marco de desarrollo del III Plan se pondrá en marcha un órgano de participación ciudadana: el **Consejo de las Mujeres de Barakaldo por la Igualdad**. Dicho órgano será dinamizado por el Área de Mujer, con el objetivo de trabajar la igualdad con todas las asociaciones y grupos de mujeres del municipio. De naturaleza consultiva e informativa, colaborará en el seguimiento del III Plan y realizará aportaciones para la implementación de los diferentes programas anuales.

Asimismo, se desarrollará un espacio de intercambio de información y experiencias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos sociales y económicos del municipio, complementando las actuales Mesas de Trabajo con Foros de Debate en los que se abordarán cuestiones específicas de forma flexible y abierta.

El impulso a la transparencia de la actividad municipal continuará su consolidación con el mantenimiento de Comisión Informativa de Mujer, en la que los diferentes partidos políticos recibirán información actualizada sobre el desarrollo del III Plan.

Estructuras de colaboración y coordinación interinstitucional

Por último, destacar que el Ayuntamiento forma parte de la Estructura de coordinación intermunicipal BERDINSAREA, Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia y se prevé su permanencia en la misma, colaborando de forma continuada en el desarrollo de sus diferentes actividades.

Herramientas de Gestión

Mecanismos de programación, seguimiento y evaluación

Para la ejecución de este III Plan se elaborarán Programas Operativos Anuales en el último trimestre del ejercicio anterior. Estos Planes Operativos Anuales contendrán:

- Los planes de trabajo por objetivos, acciones, resultados esperados, actividades a realizar, áreas y entidades implicadas, calendario, presupuesto e indicadores de evaluación.
- Un presupuesto global para cada Programa Operativo.

El seguimiento de los Planes de Igualdad es una parte importante de su propia gestión y en el propio Ayuntamiento de Barakaldo, será la Estructura de Impulso quien realice esta función, partiendo del sistema de indicadores que define este III Plan.

Más allá del seguimiento de estos indicadores, tanto las Comisiones Interáreas como el Consejo de las Mujeres de Barakaldo analizarán los avances y resultados del Plan e identificarán potenciales áreas de mejora a incorporar a futuro.

Se propone la realización de una evaluación del III Plan en 2019 que permita sentar las bases para la elaboración de un nuevo Plan. Esta evaluación incorporará los aprendizajes del desarrollo del III Plan, y analizará tanto los posibles avances en el cumplimiento de los objetivos propuestos en este III Plan como la identificación de nuevos retos y prioridades en la lucha contra la desigualdad de mujeres y hombres.

Presupuesto del Plan

El presupuesto estimado que se destinará a la ejecución del III Plan para la igualdad en el año 2016 se sitúa en 569.532,62 €. Para el resto de los años de vigencia de este Plan, se procurará mejorar esta cuantía, que se establecerá en los últimos meses del año. Así, el presupuesto global estimado en el período de vigencia será de al menos 2.278.131 €.

La importancia de atender adecuadamente la forma más extrema de desigualdad, la violencia, así como la existencia de recursos residenciales para las mujeres víctimas de esta violencia en el municipio hace que este Eje del Plan concentre más del 70% de los recursos asignados al Plan.

Principales recursos municipales en materia de violencia

- Recursos residenciales: Casa de Acogida y Atención Integral : Servicio de Acogida Inmediata y de Urgencia y el Servicio Integral de Atención y Acogida de media y larga estancia para mujeres víctimas de violencia de género y personas dependientes a su cargo -accesible 24 horas/día, 365 días/año).
- Servicio de Asesoría Jurídica para las Mujeres (derecho de familia, laboral y penal).
- Servicio Integral de Atención Psicosocial para Mujeres Víctimas de Violencia de Género y Personas Dependientes a su Cargo (terapias individuales o grupales, talleres para la autonomía personal, Espacio de Bienestar Psicosocial para las y los menores).
- Programa de Inserción Laboral (Programa Claritas).
- Programa de Acompañamiento (acompañamiento realización de gestiones administrativas, jurídicas, sanitarias, de empleo, educativas o de otro tipo).
- Huerto Urbano Ecológico (herramienta lúdica terapéutica para personas en recursos residenciales).
- Servicio de Hospedaje para Mujeres Víctimas de Violencia de Género y para Mujeres en Riesgo y/o Exclusión Social con problemáticas sociales múltiples.
- Otros Programas de Prevención y Sensibilización dirigido al alumnado de los Centros Escolares, Institutos, Formación Profesional , y a la Ciudadanía (Educación formal y no formal).

5.

CONTENIDO BÁSICO DEL PLAN DE IGUALDAD

En este apartado se van a desarrollar los objetivos y acciones que conforman este III Plan para la Igualdad de Barakaldo, estructurados de acuerdo a cuatro grandes áreas de intervención.

Los **objetivos** definen la realidad social que se pretende cambiar y cumplen la función de priorizar lo que hay que hacer, y de concretar, a través de los indicadores propuestos, el alcance de los resultados esperados. En este III Plan, se van a establecer objetivos en cada área, incorporando en cada uno de ellos las **acciones** a llevar a cabo, estructuradas en las cuatro áreas que recoge el VI Plan para la Igualdad de la CAE.

- Gobernanza (G): recoge los objetivos de carácter interno para incorporar la igualdad de mujeres y hombres en todas las actividades y en el propio funcionamiento municipal.
- Cambio de valores (CV) y Empoderamiento (E): busca contribuir al cambio de valores de la sociedad, y a apoyar el empoderamiento personal, colectivo y socio-político de las mujeres.
- Organización social corresponsable (C): las acciones en este ámbito se dirigen a promover el equilibrio en el tiempo que mujeres y hombres dedican a la vida personal, familiar y laboral.
- Violencia contra las mujeres: la erradicación de la violencia contra las mujeres se estructura en dos grandes tipologías de actuación, la sensibilización/prevención y la atención a las mujeres víctimas de violencia de género.

AREAS INTERVENCIÓN	OBJETIVOS	ACCIONES
GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES (G) (Véase pág. 20)	7	**25**
CAMBIO DE VALORES (CV) (Véase pág. 28) Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES (E) (Véase pág. 29)	7	**33**
ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE (C) (Véase pág. 36)	3	**16**
VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (V) (Véase pág. 41)	3	**16**
TOTAL	**20**	**90**

Junto con los objetivos y acciones, se identifican los indicadores propuestos, que permiten visibilizar los resultados a conseguir, y se señalan las Áreas implicadas en su promoción y desarrollo o ejecución (total o parcial). En algunos casos, particularmente en los objetivos de Gobernanza (G), las actuaciones incluyen a todas las Áreas, y así se señala.

En algunos casos se identifican también otras entidades afectadas por su ejecución (como Asociaciones y Grupos de Mujeres, Lanbide, Centros Educativos, Asociaciones de tipo sectorial o Asociaciones vecinales), cuya participación es necesaria para el desarrollo de las actuaciones previstas. En todos los objetivos se incluye la implicación del Área de Mujer, dadas sus funciones de supervisión y coordinación de la información generada sobre su cumplimiento.

En su conjunto, el Plan incluye 20 objetivos y 90 actuaciones, que se desarrollarán a lo largo del período de vigencia del III Plan.

5.1. Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres

En este ámbito se busca incorporar en la organización municipal el enfoque de género de forma integral, dando así cumplimiento a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 4/2005, del 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Bajo este paraguas se integran un conjunto de objetivos que tienen que ver con la transformación de las administraciones, de modo que sean un referente de igualdad en su funcionamiento interno y en todas las actividades que desarrollan.

Si bien los 13 objetivos que el VI Plan define para su implantación en las administraciones son relevantes, su adaptación al momento y realidad de Barakaldo hacen que se plantee un desarrollo diferenciado de los mismos, estructurados en dos grandes bloques: objetivos estratégicos y objetivos básicos o de apoyo. Junto con ellos, de forma transversal, se encuentra el fomento de la participación ciudadana con perspectiva de género, que se incorpora al Eje de Empoderamiento político-social.

Objetivos Estratégicos. Hacen referencia a aquellos que van a facilitar una transformación del modo en que el Ayuntamiento aborda la igualdad desde sus fundamentos:

- Incorporar el enfoque de género en la planificación de todas las Áreas.
- Revisar la normativa municipal y, en particular, elaborar nueva normativa, realizando con anterioridad una evaluación de su impacto en términos de igualdad de mujeres y hombres.
- Diseñar los presupuestos municipales desde una perspectiva de género.

Objetivos Básicos o de Apoyo. Se dirigen a lograr la incorporación de la perspectiva de la igualdad en diferentes ámbitos de la actividad municipal:

- Adaptar los sistemas de información y comunicación interna y externa.
- Capacitar a la plantilla municipal en materia de igualdad.
- Incorporar de forma integral el enfoque de género en la política de personal del Ayuntamiento.
- Integrar los principios de igualdad de mujeres y hombres en toda la contratación municipal.

Síntesis Diagnóstico

En los últimos años el Ayuntamiento de Barakaldo ha avanzado en la incorporación de la perspectiva de género en su funcionamiento y actividad, identificándose algunas vertientes de mejora en cuestiones centrales de esta gobernanza, en particular la necesidad de sistematizar esta incorporación en la planificación y el establecimiento de estructuras estables (grupos de trabajo), así como avanzar en el seguimiento y evaluación de las actuaciones desarrolladas.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (GOBERNANZA)

Objetivo G1: **Promover la integración de la perspectiva de género en la planificación de todas las áreas municipales**.

Acciones:

G1.1. Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de planificación que se lleven a cabo en las Áreas Municipales, en su diseño (objetivos y medidas para impulsar la igualdad de mujeres y hombres).

G1.2. Realizar un seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo por las Áreas, utilizando indicadores de género (en línea con el estudio de urbanismo y medioambiente realizado).

G1.3. Crear un grupo de trabajo para analizar el impacto de género de los servicios y recursos más significativos en la lucha contra la desigualdad en el municipio (prestaciones sociales, atención a personas dependientes).

Áreas Implicadas: Todas las Áreas Municipales.

Indicadores:

- Nº de planes o programas de las Áreas municipales que han desarrollado un diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en su elaboración.
- Nº de planes o programas de las Áreas municipales que han incluido objetivos y medidas para impulsar la igualdad.
- Nº de Áreas municipales que han incorporado indicadores de género en el seguimiento de sus actuaciones.
- Creación del grupo de trabajo para analizar el impacto. Nº de reuniones del grupo. Nº de Áreas municipales en las que va a trabajar el grupo.
- Indicadores por Área (desglosados en las fichas de cada Área).

Objetivo G2: **Disponer de normativas municipales que integren la perspectiva de género.**

Acciones:

G2.1. Crear una ordenanza municipal sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

G2.2. Realizar un informe previo de impacto de género cada vez que se defina una nueva normativa municipal y adaptar la normativa a dicho informe cuando sea necesario.

G2.3. Revisar y modificar las ordenanzas municipales desde la perspectiva de género.

Áreas Implicadas: Todas las Áreas Municipales

Indicadores:

- Aprobación de una ordenanza municipal sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Nº de ordenanzas municipales revisadas (anualmente, global y por Áreas). % del total en cada Área.
- Nº de normativas municipales con informe previo de impacto de género. % del total (anual, global y por Áreas).
- Nº y tipo de modificaciones incorporadas tras la realización de la evaluación de impacto (según clasificación VI Plan).

Objetivo G3: **Impulsar el diseño de los presupuestos municipales desde una perspectiva de género**

Acciones:

G3.1. Sensibilizar y formar al personal del Área sobre la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos municipales (transmitir guías y orientaciones).

G3.2. Analizar cómo incorporar la perspectiva de género en la ejecución presupuestaria.

Áreas Implicadas: Todas las Áreas Municipales

Indicadores:

- Nº de acciones de sensibilización para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos municipales y nº de participantes del Área.
- Nº de programas de ejecución presupuestaria relevantes al género identificados.

OBJETIVOS BÁSICOS (GOBERNANZA)

Objetivo G4: **Promover y mejorar una comunicación interna y externa igualitaria**.

Acciones:

G4.1 Mejorar la comunicación externa e interna del área de igualdad, adecuando la página web como espacio de comunicación del Área de Mujer, dotándola de los recursos necesarios para ello.

G4.2. Elaborar un decreto que incorpore la perspectiva de género en toda la comunicación desarrollada desde el Ayuntamiento, eliminando del lenguaje y los elementos de comunicación en general (incluyendo las imágenes) cualquier rasgo sexista que pueda contribuir al mantenimiento de diferentes valores y roles atribuidos a mujeres y hombres.

G4.3. Asesorar y supervisar la comunicación interna y externa de las diferentes áreas municipales para que el Ayuntamiento tenga en cuenta la perspectiva de género en toda la información que difunde.

G4.4. Definir y apoyar la implantación de sistemas de información bidireccional sobre los avances del III Plan con las diferentes áreas, e informar al conjunto del personal municipal de estos avances.

Áreas Implicadas: Todas las Áreas Municipales

Indicadores:

- Creación de una plataforma de comunicación (sitio web).
- Comunicación actualizada de las diferentes actividades del Área, en particular difusión del III Plan para la Igualdad y de su seguimiento/evaluación.
- Sistema de información interna para recoger los avances en el cumplimiento de los objetivos del III Plan (indicadores por Área).
- Aprobación del decreto para la incorporación de la perspectiva de género en toda la comunicación municipal.
- Nº de documentos y noticias en la web municipal que contienen información desagregada sobre la situación de mujeres y hombres (del Área de Mujer y de las demás Áreas).
- Nº de visitas de la página y evolución anual.
- Nº de participaciones de la ciudadanía/asociaciones y grupos de mujeres en el sitio web municipal del Área de Mujer.

Objetivo G5: **Capacitar al personal propio del Ayuntamiento en materia de igualdad, a fin de garantizar un conocimiento práctico suficiente que permita la integración de la perspectiva de género en la gestión municipal.**

Acciones:

G5.1. Incluir en el Plan de Formación del personal del Ayuntamiento y de sus cargos políticos, formación en materia de igualdad como queda recogido en el artículo 17 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

G5.2. Difundir la realización de diferentes eventos en materia de igualdad –congresos, jornadas o talleres– organizados por distintas instituciones y entidades, tanto públicas como privadas, en particular en aquellos ámbitos que afectan a los objetivos estratégicos de gobernanza de este Plan (presupuestos con enfoque de género, evaluación de impacto de las normas, género y participación).

Áreas Implicadas: Todas las Áreas Municipales.

Indicadores:

- Nº y tipo de cursos ofertados en materia de igualdad.
- Nº de eventos (congresos, jornadas) en materia de igualdad, difundidos en las Áreas.
- Nº de mujeres y hombres según puesto y Área asistentes a los cursos en materia de igualdad.
- Nº de Áreas en las que parte del personal asiste a un curso, jornada o evento en materia de igualdad.
- Nº de horas totales recibidas en materia de igualdad (duración cursos/jornadas por asistentes), en las Áreas.

Objetivo G6: **Gestionar la política de Personal del Ayuntamiento desde la perspectiva de género.**

Acciones:

G6.1. Actualizar el Diagnóstico interno sobre la situación de las mujeres y hombres en el Ayuntamiento (personal funcionario, interino, subcontrataciones, empresas, etc.).

G6.2. Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellas plazas con infrarrepresentación de mujeres y hombres en el Ayuntamiento tal y como se recoge en el artículo 20. 4. a) de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

G6.3. Promover la presencia paritaria de mujeres y hombres en los Consejos de Administración de Empresas, Fundaciones, Organismos Autónomos del Ayuntamiento y en aquellos espacios no municipales pero con representación municipal (presencia paritaria de quienes representan al municipio en sus funciones).

G6.4. Promover una participación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes Comisiones de valoración (premios, tribunales de selección) tal y como se recogen en los artículos 20. 4.b); 5, 6, 7 y 8 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

G6.5. Continuar con la formación del personal de Contratación y de todas las personas responsables (TAG[4] y TAE[5]) para que todas las publicaciones, pliegos de condiciones y ofertas de empleo del Ayuntamiento tengan incluida la perspectiva de género.

G6.6. Seguir incorporando temas relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en los temarios de oposiciones tal y como queda recogido en el artículo 17. 4 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

G6.7. Difundir periódicamente las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre el personal del Ayuntamiento, haciendo hincapié y animando a los hombres a que se acojan a las mismas.

G6.8. Mantener en las pruebas específicas para mujeres y hombres en los reconocimientos médicos anuales (tener presente las edades, menopausia, próstata, anemias, etc., los riesgos laborales en función del puesto de trabajo y los riesgos psico sociales).

G6.9. Incorporar en la Prevención de Riesgos, actuaciones en materia de acoso sexista.

Áreas Implicadas: Mujer; Alcaldía; Recursos Humanos y Seguridad Ciudadana

Indicadores:

- Realización de un diagnóstico interno sobre la situación de las mujeres y los hombres en el Ayuntamiento.
- Nº de acciones positivas realizadas en puestos con infrarrepresentación.
- Número y % de comisiones de valoración con representación equilibrada de mujeres y hombres
- Nº de publicaciones, pliegos de condiciones y ofertas de empleo revisados desde la perspectiva de género.
- Nº y tipo de temarios de oposiciones que han incorporado materia relacionada con las políticas de igualdad de género.
- Nº de tipos de pruebas específicas (reconocimientos médicos) para mujeres y hombres según sexo.
- Nº de medidas de flexibilidad respecto al horaria promovidas desde el Área de Recursos Humanos y Seguridad Ciudadana.
- Nº de mujeres y hombres que acceden a las medidas de conciliación, según año, puestos y Áreas.
- Nº de actuaciones en materia de acoso sexual y sexista incluidas en el Plan de Prevención de Riesgos.

[4] Técnico de Administración General
[5] Técnico de Administración Especial

Objetivo G7: Avanzar en la inclusión de la perspectiva de género en los procedimientos de la contratación pública municipal.

Acciones:

G7.1. Analizar las orientaciones y buenas prácticas desarrolladas por otras Instituciones, y en particular, Ayuntamientos de la CAE, en materia de incorporación de cláusulas para la igualdad en la actividad contractual y/o subvencional.

G.7.2. Aprobar acuerdos, instrucciones o circulares relativas a la aplicación de cláusulas para la igualdad en la contratación, y ordenanzas, reglamentos o acuerdos relativos a cláusulas para la igualdad en las subvenciones (en el objeto, en las condiciones de ejecución o en otros ámbitos).

Áreas Implicadas: Mujer; Hacienda, Patrimonio y Contratación

Indicadores:

- Nº de orientaciones y buenas prácticas desarrolladas por otras instituciones analizadas y difundidas.
- Aprobación de acuerdos y/u ordenanzas para la incorporación de las cláusulas de igualdad.
- Nº de contratos, subvenciones, convenios o becas que incluyen cláusulas para la igualdad. % del total, por año y Área.
- Nº y tipo de normativas de subvenciones que han valorado la trayectoria de las entidades licitadoras (empresas) en el desarrollo de políticas y actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.
- Nº de contratos o subvenciones en los que la aplicación de las cláusulas de igualdad ha sido decisiva para la consecución de un contrato, o de una subvención.

5.2. Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres

Esta línea de intervención implica, en primer término, contribuir a que el discurso de igualdad, que se va extendiendo por la sociedad vasca, camine en paralelo con la realidad, evitando la pervivencia de roles y estereotipos diferentes de mujeres y hombres.

El empoderamiento, en su dimensión personal, alude a un proceso de toma de conciencia individual de las mujeres, que les permite aumentar su confianza, seguridad subjetiva y legitimidad para ser quienes son. Supone promover la autoafirmación y la toma de decisiones propias. Mediante el empoderamiento tanto colectivo como social y político de las mujeres se busca incidir en aquellos ámbitos de la vida social en los que las mujeres, colectivamente o como grupo social, se encuentran en una situación discriminatoria; y apoyar el desarrollo de su papel como ciudadanas, en cuanto a incrementar su participación en la sociedad civil y en el ámbito político.

En este Eje de las políticas de igualdad, en el que las administraciones públicas tienen un importante campo de actuación, merecen una mención especial las actuaciones en materia de Urbanismo desde la perspectiva de género, que en el municipio de Barakaldo han tenido en los últimos años un desarrollo notable. Así, en lo relativo al espacio público, cabe destacar el trabajo en accesibilidad y regeneración de zonas degradadas, señalándose el reto de incrementar las zonas de estancia de proximidad y espacios protegidos, priorizar las personas y crear recorridos peatonales entre barrios.

Respecto a los equipamientos, destaca la necesidad incrementar la dotación de plazas para personas dependientes, tanto en las plazas de 0 a 2 años (Escuelas Infantiles) como en las Residencias para personas mayores, Centros de Día y Centros de mayores. También la de continuar manteniendo el esfuerzo para equilibrar la utilización de los equipamientos deportivos y apoyar espacios de proximidad para actividades de ocio (deportivas y culturales).

Síntesis Diagnóstico

El diagnóstico realizado ha confirmado la persistencia de estereotipos sobre los diferentes roles sociales de mujeres y hombres, en especial entre la juventud del municipio. Esto sustenta la necesidad de seguir trabajando en la sensibilización para el cambio de valores, como propone este III Plan. Asimismo, se confirma el interés de desarrollar actuaciones de empoderamiento personal, que resultan particularmente necesarias en los casos de discriminación múltiple.

Los retos de las mujeres de Barakaldo en materia de empleo y acceso a los recursos en condiciones de igualdad son similares a los del conjunto de Bizkaia –menor tasa de actividad, segregación del mercado de trabajo, feminización de la pobreza y requieren intervenciones específicas para su empoderamiento.

En cuanto a la representación política y social, es necesario seguir trabajando con el tejido asociativo del municipio y continuar visibilizando las aportaciones de las mujeres en todos los ámbitos.

En relación con la movilidad y el transporte público, la implantación progresiva de servicios de transporte adaptado urbano ha permitido conectar los barrios entre sí y con otros municipios, y se está actualmente redactando el plan de movilidad urbana buscando las aportaciones de las mujeres del municipio sin olvidar la accesibilidad.

CAMBIO DE VALORES (CV)

OBJETIVO CV1: Promover el cambio de valores, eliminando roles sociales y estereotipos en función del sexo.

Acciones:

CV1.1. Continuar realizando actividades para eliminar roles sociales y estereotipos en función del sexo en el ámbito educativo, en las diferentes etapas educativas (cuentacuentos, juegos o actividades no sexistas para las niñas y niños del municipio, programa jóvenes y tecnología, visibilización en los centros educativos de ejemplos de mujeres y hombres en ocupaciones no tradicionales)**.**

CV1.2. Realizar actividades de sensibilización para la promoción de la salud a lo largo de la vida dirigidas a mujeres y hombres con enfoque de género.

CV1.3. Continuar con la organización de campañas de sensibilización en fechas clave (el 8 de Marzo -Día Internacional de las Mujeres-, el 25 de Noviembre -eliminación de la Violencia contra las Mujeres- 17 de mayo –homofobia y transfobia-, 28 de mayo –salud de las mujeres- 23 de septiembre –explotación sexual y tráfico-).

CV1.4. Realizar campañas de sensibilización dirigida a los hombres de Barakaldo en materia de igualdad, prevención de violencia contra las mujeres y corresponsabilidad.

Áreas Implicadas: Mujer; Cultura, Educación, Euskera, Juventud y Prevención de Drogodependencias; IMD; Cooperación

Otras entidades: Grupos de Ocio y Tiempo Libre; Bibliotecas Municipales; Centros Educativos y Movimiento Asociativo

Indicadores:

- Nº de actividades para eliminar roles y estereotipos desarrolladas, por año, para las niñas y niños del municipio.
- Nº de niños y niñas participantes en esas actividades, por año (si no hay dato exacto, estimación).
- Nº y tipo de actividades de sensibilización para jóvenes, por año.
- Nº de chicas y chicos jóvenes participantes por año (si no hay dato exacto, estimación).
- Nº y tipo de actuaciones de sensibilización de hombres y mujeres adultos desarrolladas.
- Nº de participantes, hombres y mujeres, participantes o a quienes llegan las acciones de sensibilización (si no hay dato exacto, estimación).
- De forma específica, Nº y tipo de actuaciones llevadas a cabo para sensibilizar a los hombres de Barakaldo en materia de igualdad, prevención de violencia contra las mujeres y corresponsabilidad.
- Nº de Áreas y otras entidades implicadas en el desarrollo de actividades de sensibilización y cambio de valores (niños y niñas, jóvenes y adultas y adultos).

EMPODERAMIENTO PERSONAL DE LAS MUJERES (E)

OBJETIVO E1: Favorecer el desarrollo de la autonomía y la toma de conciencia de género.

Acciones:

- E1.1. Organizar actividades formativas en materia de empoderamiento dirigidas a mujeres.
- E1.2. Abordar los aspectos relacionados con el empoderamiento en los programas de formación ocupacional dirigidos a mujeres en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión.
- E1.3 Dar a conocer las aportaciones de las mujeres en la construcción de la sociedad y visibilizar sus logros a lo largo de la historia.
- E1.4 Crear y mantener un espacio on line en la web municipal para la colaboración y el intercambio de las asociaciones y grupos de mujeres de la zona, con diferentes áreas de interés.

Áreas Implicadas: Mujer; Alcaldía; Acción Social; Cultura, Educación, Euskera, Deportes, Juventud y Prevención de Drogodependencias; Inguralde,

Otras entidades: Asociaciones y Grupos de Mujeres y Asociaciones Vecinales

Indicadores:

- Número de contenidos de empoderamiento incorporados en los programas de formación ocupacional dirigidos a mujeres en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión.
- Nº de actividades de empoderamiento desarrolladas y nº de mujeres que han participado en las mismas, por año. General y mujeres en riesgo de exclusión, mujeres inmigrantes y otros colectivos.
- Nº de actuaciones de visibilización y reconocimiento de las aportaciones de las mujeres realizadas (en web municipal, artículos y notas o en actos presenciales).
- Creación de espacio on line para la colaboración e intercambio de asociaciones y grupos de mujeres.
- Nº de acceso y participaciones en el espacio web municipal.

EMPODERAMIENTO COLECTIVO DE LAS MUJERES (E)

OBJETIVO E2: Mejorar el acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres.

Acciones:

E2.1. Promover la incorporación de la perspectiva de género en los planes y actuaciones desarrollados por Inguralde (en particular, favorecer la reducción de la desigualdad en el acceso a programas de emprendizaje, formación en ocupaciones técnicas, mantenimiento de roles en la formación/orientación,).

E2.2. Promover que los análisis sobre nuevos nichos de empleo o de sectores/actividades en riesgo, tengan un enfoque de género, de modo que se visibilicen los riesgos y las oportunidades de empleo de las mujeres atendiendo a su nivel educativo, edad, procedencia u otras características relevantes.

E2.3. Continuar desarrollando el Plan Sectorial de Empleo y Formación de las Mujeres de Barakaldo.

E2.4. Facilitar servicios de conciliación en las actividades para la inserción y mejora laboral de las mujeres que se organicen desde el Ayuntamiento.

E2.5. Promover espacios (on line y/o presenciales) para el desarrollo de relaciones profesionales entre las mujeres del municipio/comarca, favoreciendo en su caso la creación de redes específicas por ramas de actividad.

E2.6. Promover espacios y actividades que permitan romper los estereotipos que relacionan los sexos y las ocupaciones, facilitando el intercambio de experiencias, la visibilización de mujeres y el asesoramiento intergeneracional.

Áreas Implicadas: Mujer; Inguralde; Acción Social; Cultura, Educación, Juventud y Prevención de Drogodependencias

Otras entidades: Lanbide

Indicadores:

- Existencia de un Plan de actuación dirigida a la inserción y mejora laboral de las mujeres de Barakaldo.
- Nº de Servicios de ayuda posibilitados para poder conciliar la vida personal, familiar y laboral de las mujeres que participan en las actividades inserción y mejora laboral; y número de mujeres que acceden a estos servicios, por año.
- Nº de medidas del Plan Sectorial de Empleo y Formación de las Mujeres que se han implementado. Nº de participantes en las mismas.
- Número de mujeres que se benefician de las diferentes medidas de promoción y acceso al empleo.
- Número de actividades de promoción de espacios para el desarrollo de relaciones profesionales de las mujeres del municipio y para intercambiar experiencias, asesoramiento intergeneracional de mujeres u otras actividades similares.

OBJETIVO E3: Mejorar el acceso al espacio productivo de las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social.

Acciones:

E3.1 Acompañar y promover la participación de mujeres con dificultades específicas para su inclusión en el mercado laboral en programas de fomento de empleo.

E3.2. Establecer y aplicar un protocolo de coordinación con entidades y colectivos que garanticen la información para el seguimiento y la rentabilización de recursos o generar otros más efectivos.

E3.3. Ofertar, dentro de estos programas, recursos de conciliación para que las mujeres puedan acceder a los mismos.

Áreas Implicadas: Mujer; Acción Social; Inguralde

Indicadores:

- Nº y tipo de actuaciones llevadas a cabo para el fomento de empleo con las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social.
- Nº de mujeres participantes en dichas actuaciones.
- Nº de servicios de conciliación incluidos dentro de estos programas y número de mujeres que acceden a dichos servicios.
- Nº de entidades del ámbito de la inserción socio-laboral que participan en la coordinación y análisis de recursos (protocolo de coordinación).

OBJETIVO E4: Mejorar el acceso de las mujeres a los recursos sociales, con especial atención a las situaciones de discriminación múltiple.

Acciones:

E4.1. Facilitar el acceso de las mujeres en situación de discriminación múltiple (discapacidad, etnia/nacionalidad u otras) a los recursos sociales.

E4.2. Valorar el acceso de la población de Barakaldo a los diferentes recursos sociales con perspectiva de género, e implantar medidas de adaptación, en su caso.

E4.3. Crear un programa de ayudas al alquiler para mujeres solas o con responsabilidades familiares no compartidas que han residido en los recursos residenciales municipales.

E4.4. Elaborar (y aplicar) un convenio entre el Ayuntamiento y las Agencias inmobiliarias del municipio para respaldar a mujeres solas o con cargas familiares no compartidas en la búsqueda de vivienda, que han residido en los recursos municipales.

E4.5. Ampliar el número de recursos residenciales para mujeres solas o con responsabilidades familiares no compartidas.

Áreas Implicadas: Mujer; Acción Social

Indicadores:

- Nº y tipo de actuaciones desarrolladas para facilitar el acceso de las mujeres en situación de discriminación múltiple a los recursos sociales, según años.
- Nº de mujeres en situación de discriminación múltiple que acceden a estos recursos, según años
- Estudio o análisis del acceso a recursos sociales con perspectiva de género realizado.
- Creación del programa de ayudas al alquiler y número de mujeres solas o con responsabilidades familiares que acceden al mismo.
- Firma del convenio entre el Ayuntamiento y las Agencias Inmobiliarias para facilitar la búsqueda de vivienda de las mujeres solas y/o con responsabilidades familiares (nº de agencias inmobiliarias que participan).
- Incremento de plazas en recursos residenciales para mujeres solas o con responsabilidades familiares y utilización (posible: % cobertura de la demanda).

OBJETIVO E5: Adaptar los espacios y equipamientos municipales con perspectiva de género, facilitando la movilidad y el transporte de mujeres y hombres, atendiendo a sus diferentes necesidades.

Acciones:

E5.1. Realizar un diagnóstico y un plan de acción para incorporar la perspectiva de género a la planificación urbanística, de forma participada y en los ámbitos de distribución de espacio público; distribución de equipamientos y usos de los equipamientos; el transporte; la percepción de inseguridad y la inseguridad real.

E5.2. Crear infraestructuras de apoyo a la vida cotidiana en las zonas industriales o terciarias de nueva implantación o las que van a ser regeneradas.

E5.3. Crear estándar de proximidad/accesibilidad de 100 m para cada bloque de viviendas a tiendas alimentación, equipamientos básicos, parques o espacios públicos y transporte público en todo el municipio, y en especial en aquellas zonas que van a ser objeto de regeneración urbana.

E5.4. Crear espacios públicos de proximidad, protegidos e implantación de zonas de juego infantiles.

E5.5. Continuar la ampliación de la cobertura de plazas de educación infantil de carácter público.

E5.6. Incorporar la perspectiva de género en el proceso de elaboración del Plan de movilidad.

Áreas Implicadas: Mujer; Urbanismo, Infraestructura y Servicios Municipales; Escuelas Infantiles de Barakaldo

Indicadores:

- Realización de un Plan Participativo de Acción de Urbanismo con Perspectiva de Género.
- Número de mujeres y número de personas expertas en perspectiva de género que han participado en la elaboración del Plan de Urbanismo con perspectiva de género.
- Número de actuaciones en los diferentes ámbitos del Plan de Urbanismo que se han visto modificadas o que son resultado de la incorporación de la perspectiva de género.
- Nº de infraestructuras de apoyo a la vida cotidiana creadas en las zonas industriales o terciarias de nueva implantación o las que van a ser regeneradas. Porcentaje que suponen respecto del total.
- Nº de áreas del municipio (bloques de viviendas) en los que se ha aplicado el estándar de proximidad a tiendas de alimentación, equipamientos básicos, parques o espacios públicos y transporte público en todo el municipio, Porcentaje que suponen respecto del total.
- Nº de espacios públicos de proximidad, protegidos y de zonas de juego infantiles creados.
- Nº de nuevas plazas de educación infantil de carácter público creadas. Porcentaje respecto del total.
- Modificaciones o aportaciones al Plan de movilidad generados por la aplicación de la perspectiva de género. Nº de personas expertas en perspectiva de género y Nº de mujeres que han participado en su elaboración.

EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO (E)

OBJETIVO E6: Fomentar el movimiento asociativo de mujeres y la participación de mujeres en el tejido asociativo.

Acciones:

E6.1 Fomentar el desarrollo de redes de mujeres y su participación en el tejido asociativo, generando espacios de encuentro, reflexión e intercambio (Foro municipal).

E6.2. Incorporar en todos los procesos y estructuras de participación promovidos por el Ayuntamiento la perspectiva de género, fomentando la participación de mujeres.

E6.3. Valorar, en las solicitudes de subvenciones, convenios o contratos, la representación equilibrada de mujeres y hombres en el personal directivo de las entidades solicitantes, cuando sea posible.

E6.4. Seguir manteniendo reuniones con el movimiento asociativo de mujeres y fomentar su participación en las actividades que se impulsen desde el área.

E6.5. Constituir el Consejo de Igualdad con el objetivo de trabajar la igualdad con todos los agentes sociales de Barakaldo y con la ciudadanía, y mantener su actividad.

Áreas Implicadas: Mujer; Alcaldía; Cultura, Educación, Euskera, Juventud y Prevención de Drogodependencias; Hacienda, Patrimonio y Contratación

Indicadores:

- Constitución del Consejo de Igualdad de Barakaldo. Número de asociaciones y grupos de mujeres y número de mujeres y hombres que participan en el Consejo.
- Nº de reuniones del Consejo de Igualdad, por año.
- Nº de subvenciones, convenios o contratos en los que se ha valorado la representación equilibrada de mujeres y hombres en el personal directivo de las entidades solicitantes.
- Nº de reuniones del Ayuntamiento con el movimiento asociativo de mujeres, por año.
- Nº de actividades promovidas por el Ayuntamiento en las que participan las asociaciones y grupos de mujeres.
- Número de espacios de encuentro, reflexión e intercambio para las mujeres.
- Estudio sobre la participación de la ciudadanía en el tejido asociativo de Barakaldo desde una perspectiva de género.
- Nº de subvenciones y ayudas a asociaciones y grupos de mujeres; y número de asociaciones y grupos de mujeres a cuyo mantenimiento y desarrollo se ha contribuido.

5.3. Organización social corresponsable

La sociedad se estructura atribuyendo a mujeres y hombres diferentes roles y funciones, en el ámbito público y en el privado, en el trabajo remunerado y en las actividades domésticas y de cuidado, y esta forma de organización genera desigualdades que dificultan el desarrollo pleno de todas las personas.

Una organización social corresponsable busca facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres, a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, la adecuación de la organización del trabajo de forma que atienda las necesidades de la vida personal y familiar de mujeres y hombres; así como la adaptación de los servicios socio comunitarios a estas necesidades.

En el ámbito local, los Ayuntamientos pueden colaborar sensibilizando e impulsando una organización corresponsable con actuaciones que fomenten este cambio en el ámbito educativo, en el tejido económico local, en los movimientos asociativos, culturales o de ocio y, particularmente, en todos los servicios que presta a nivel municipal.

Síntesis Diagnóstico

El Ayuntamiento de Barakaldo, consciente de la importancia del diferente uso de los tiempos en el desarrollo y mantenimiento de las desigualdades de mujeres y hombres, ha participado en la elaboración de un Plan de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Profesional de Barakaldo, cuyo objetivo es fomentar la corresponsabilidad en el Municipio. Este proyecto, realizado en el marco de una iniciativa transnacional[6], ha desarrollado tres ejes de intervención que se incorporan al Plan de Igualdad. El desarrollo y seguimiento de las intervenciones previstas en el mismo se incluyen por tanto en este ámbito del III Plan.

En el diagnóstico elaborado se han identificado necesidades de mejora y ampliación de recursos en la atención a personas dependientes, menores y mayores; así como en los servicios a las familias. También se ha destacado la necesidad de trabajar con las empresas locales, para favorecer la incorporación de los hombres a las medidas de conciliación, normalizando las actividades de cuidado en toda la población y para facilitar formas de organización del trabajo que permitan una mayor conciliación.

[6] “Equilibrio/Balance: por una conciliación corresponsable”

CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO

OBJETIVO C1: Generar una conciencia y un comportamiento social corresponsable en la ciudadanía

Acciones:

C1.1. Desarrollar acciones de sensibilización para impulsar un cambio de actitudes en la población favorable a la corresponsabilidad en la función social de mujeres y hombres, poniendo en valor las tareas de cuidados y equiparándolas al trabajo productivo.

C1.2. Contribuir a que las aulas continúen siendo espacios de libertad e igualdad incorporando al currículum escolar la historia, experiencia y saberes de las mujeres, reconociendo y valorando a las alumnas, maestras y madres, y desarrollando metodologías inclusivas de manera que los espacios y tiempos se ocupen de manera equitativa (talleres infantiles de coeducación en colaboración con las AMPAS, etc.).

C1.3. Dar a conocer y promover en el municipio la participación de los hombres de Barakaldo en los programas de sensibilización hacia nuevos modelos de masculinidad (como Gizonduz), promoviendo también la sensibilización de las mujeres en este ámbito.

C1.4. Visibilizar ejemplos positivos de corresponsabilidad del municipio u otros de la comarca.

Áreas Implicadas: Mujer; Cultura, Educación, Euskera, Juventud y Prevención de Drogodependencias

Indicadores:

- Nº de acciones infantiles de coeducación desarrolladas (en colaboración con las AMPAS, talleres para jóvenes en materia de conciliación, corresponsabilidad y salidas profesionales) y número de participantes, niñas y niños, y jóvenes, en dichas acciones.
- Nº de centros educativos participantes en estas acciones (% respecto del total).
- Nº de acciones de sensibilización a la ciudadanía desarrolladas y número de participantes (mujeres y hombres).
- Nº de ejemplos positivos de corresponsabilidad del municipio o comarca identificados y difundidos.

OBJETIVO C2: Apoyar el desarrollo de una cultura empresarial y laboral basada en la corresponsabilidad

Acciones:

C2.1. Favorecer la implicación del tejido empresarial (municipio y comarca) en la implementación de políticas empresariales dirigidas a la igualdad de oportunidades, la corresponsabilidad y la conciliación mediante acciones de información, sensibilización, reconocimiento social y visibilización.

C2.2. Fomentar la sensibilización, formación y capacitación técnica del empresariado, trabajadores y trabajadoras y agentes sociales, para favorecer la implementación de medidas de conciliación dentro de cada centro de trabajo y sector a nivel local.

C2.3. Promover en las empresas del municipio la aplicación de las medidas de conciliación existentes, procurando una incorporación equilibrada de mujeres y hombres a las mismas (reconocimiento/premios a las empresas y personas).

C2.4. Promover activamente la adopción de medidas de corresponsabilidad por parte de los hombres que trabajan en la administración local (sensibilización, visibilización de buenas prácticas, etc.).

Áreas Implicadas: Mujer; Recursos Humanos y Seguridad Ciudadana; Inguralde

Indicadores:

- Nº de acciones de información y sensibilización dirigidas al tejido empresarial del municipio y comarca desarrolladas y Nº de empresas informadas y participantes en las acciones, por año.
- Nº de acciones de sensibilización y formación para implementar medidas de conciliación desarrolladas, y de personas (empresariado, trabajadores/as y agentes sociales) participantes, por año.
- Nº de empresas del municipio que aplican las medidas de conciliación promoviendo su utilización por hombres y mujeres – Nº de personas que participan en dichas medidas.
- Nº de actividades de información y sensibilización dirigidas a los hombres que trabajan en la administración local para que accedan a medidas de conciliación.
- Evolución de la participación de mujeres y hombres en las medidas de conciliación, en la administración local.

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

OBJETIVO C3: Desarrollar servicios que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las mujeres y hombres de Barakaldo

Acciones:

C3.1 Mejorar y difundir, desde una perspectiva transversal a todas las Concejalías, las medidas y recursos municipales que actualmente existen en el municipio y que favorecen la conciliación. Difundir la existencia de estos recursos entre la ciudadanía, en particular entre las personas con mayores dificultades.

C3.2. Proporcionar nuevos recursos municipales para facilitar la conciliación de hombres y mujeres, con especial atención a los colectivos más vulnerables (familias monomarentales, en riesgo de exclusión, emigrantes, etc.) y mantenerlos.

C3.3. Rentabilizar los espacios educativos y otros espacios públicos para ponerlos al servicio de la ciudadanía durante todo el año y en horarios adaptados a sus necesidades reales.

C3.4. Aprovechar los recursos públicos que faciliten el cuidado a la infancia o personas dependientes, como respiro familiar.

C3.5. Ofrecer el acceso universal a las tecnologías de la comunicación como herramienta para la gestión del tiempo y para equilibrar las diferencias que se dan dentro de una misma circunscripción, entre el núcleo principal y unidades administrativas más pequeñas incluidas dentro del territorio municipal.

C3.6. Desarrollar las políticas urbanísticas incluyendo la perspectiva de género y la participación (evaluación de avances y retos en urbanismo con perspectiva de género).

C3.7. Identificar las principales necesidades en equipamientos y transporte incluyendo la perspectiva de género.

C3.8. Promover la organización colaborativa ciudadana para la cobertura de determinadas necesidades sociales, proporcionando plataformas de encuentro para el intercambio de tiempo/servicios (banco de tiempo u otras iniciativas).

Áreas Implicadas: Mujer; Acción Social; Urbanismo, Infraestructuras y Servicios Municipales.

Indicadores:

- Diagnóstico sobre los usos del tiempo y la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de los cuidados entre la ciudadanía.
- Semana de la corresponsabilidad organizada (Nº de participantes según sexo y edad).
- Nº y tipo de acciones ejemplarizantes a favor de la igualdad en cargos políticos y personas socialmente relevantes.

- Nº de acciones de difusión/información de los servicios existentes realizadas. Nº o estimación de personas informadas.
- Nº de espacios municipales puestos a disposición de la ciudadanía. Nº de horarios de estos espacios adaptados a las necesidades identificadas.
- Nº de personas –desglose mujeres y hombres- beneficiarias de los recursos de cuidados (infancia y personas dependientes).
- Nº de actuaciones desarrolladas para favorecer un acceso más homogéneo a las TI en todas las áreas del municipio.
- Realización de acciones de identificación de necesidades en equipamientos y transporte que han incluido la perspectiva de género. Nº de acciones para adaptarse a las necesidades identificadas.
- Nº de espacios proporcionados para la organización colaborativa ciudadana. En su caso, nº de personas participantes/ beneficiarias de estos espacios.

5.4. Violencia contra las mujeres

Constituye la manifestación más extrema de la desigualdad de mujeres y hombres, y constituye un área de actuación prioritaria para todas las administraciones públicas. El artículo 50 establece una definición concisa de lo que la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres entiendo como violencia contra las mujeres: "cualquier acto violento por razón del sexo que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en el sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad que se produzcan en la vida pública o privada".

Esta línea estratégica pretende actuar en el corto plazo, articulando medidas y recursos para la protección y atención integral a las víctimas. Junto con las actuaciones de atención, es igualmente prioritario luchar en el ámbito de la sensibilización y prevención, visibilizando las diferentes formas de violencia contra las mujeres como un problema social específico, que deriva de la desigualdad de mujeres y hombres, a fin de ir logrando una paulatina reducción hasta su erradicación final.

En el VI Plan se identifica la necesidad de luchar contra nuevas formas de violencia contra las mujeres (como las microviolencias o el ciberacoso), así como contra el auge de otras formas no nuevas, como la trata con fines de explotación sexual o la mutilación genital femenina, y se señala asimismo que en la disposición de los recursos para atender a las mujeres víctimas de la violencia[7] se debe tener en cuenta las necesidades de las personas a cargo de estas mujeres, en especial, de sus hijas e hijos, ya que son, a su vez, víctimas de la violencia ejercida contra sus madres.

El Ayuntamiento de Barakaldo se encuentra especialmente sensibilizado con esta grave lacra, y en este Plan apuesta por reforzar y mejorar los servicios y recursos destinados a combatir este grave problema y tratar paliar sus terribles efectos.

[7] El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, firmado en Estambul en 2011, ha entrado en vigor en 2014, y en artículo 31 compele a tomar medidas que tengan en cuenta la seguridad de la víctima y de las hijas e hijos.

Síntesis Diagnóstico

Las y los jóvenes de Barakaldo rechazan claramente la violencia contra las mujeres, y consideran que su mayor visibilización actual se puede deber a diferentes causas (la incorporación de la mujer al mundo laboral, la actividad de los medios de comunicación….). También los grupos de mujeres del municipio han expresado la necesidad de actuar de forma contundente contra esta lacra.

Sin embargo, pese a este rechazo claramente manifestado por la población barakaldesa, la violencia contra las mujeres, incluso en sus formas más letales, continúa siendo una realidad social. Junto con ella, se identifica la pervivencia e incluso aparición de nuevas formas de violencia (como las microviolencias), que no son identificadas como tan peligrosas por la ciudadanía.

Además de promover la erradicación de la violencia en el ámbito privado, el Ayuntamiento debe favorecer la seguridad de las mujeres en el ámbito público: junto con el Plan de Violencia, el municipio cuenta con un diagnóstico de la realidad urbana desde la perspectiva de género que es necesario continuar impulsando, buscando nuevas líneas de actuación para seguir incorporando el enfoque de género en el campo urbanístico, la seguridad en las fiestas, etc.

SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (V)

OBJETIVO V1: Sensibilizar y formar a la ciudadanía de Barakaldo en materia de violencia de género.

Acciones:

V1.1. Continuar desarrollando actuaciones de sensibilización y visibilización con la ciudadanía (conmemoración anual del 25 Noviembre, Día Internacional de la lucha por la eliminación de la Violencia contra las Mujeres; Denuncia pública y sistemática de las agresiones que se cometan contra las mujeres en Barakaldo y en la CAE).

V1.2. Continuar realizando talleres y actividades de sensibilización para niñas, niños y jóvenes con el fin de prevenir actitudes violentas y sexistas y fomentar los buenos tratos en el marco de la educación formal y no formal.

V1.3. Fomentar la participación de los hombres del municipio en los programas de sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres.

Áreas Implicadas: Mujer; Alcaldía y Participación Ciudadana; Recursos Humanos y Seguridad Ciudadana; Cultura, Educación, Euskera, Juventud y Prevención de Drogodependencias;

Otras entidades: Partidos Políticos, Centros educativos

Indicadores:

- Nº y tipo de actividades del programa para el 25 Noviembre (anual).
- Nº de denuncias públicas y sistemáticas de las agresiones que se cometan contra las mujeres en Barakaldo y en la CAE.
- Nº de talleres y actividades de sensibilización para jóvenes realizadas con el fin de prevenir actitudes violentas y sexistas y fomentar los buenos tratos. Nº de participantes según sexo.
- Nº y tipo de actuaciones llevadas a cabo para el fomento de la participación de los hombres del Municipio en los programas de sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres. Nº de participantes.

OBJETIVO V2: Impulsar la detección precoz, el conocimiento y la prevención de la violencia contra las mujeres en el espacio municipal

Acciones:

V2.1. Analizar en el marco del SAC las sugerencias y quejas realizadas por las mujeres en materia de seguridad urbana, adecuando progresivamente las deficiencias detectadas.

V2.2. Realizar un estudio sobre seguridad percibida desde una perspectiva amplia

V2.3. Realizar un análisis de victimización oculta y un análisis de las políticas de seguridad desde la perspectiva de género

V.2.4. Difundir los resultados de los estudios de seguridad percibida realizados.

V2.5. Continuar desarrollando actividades de prevención de agresiones sexuales en los espacios festivos.

V2.6 Realizar campañas de sensibilización dirigidos a los comercios y hostelería para la prevención de la violencia de género.

Áreas Implicadas: Mujer; Alcaldía y Participación Ciudadana; Urbanismo, Infraestructuras y Servicios Municipales; Recursos Humanos y Seguridad Ciudadana; Cultura, Educación, Euskera, Juventud y Prevención de Drogodependencias.

Indicadores:

- Espacio para la recogida de sugerencias y quejas realizadas por las mujeres en materia de seguridad urbana.
- Nº de quejas recogidas
- Nº de quejas solucionadas (cambios realizados)
- Realización del estudio de seguridad percibida.
- Realización del análisis de victimización oculta y de las políticas de seguridad desde la perspectiva de género
- Campaña de difusión del estudio de seguridad (nº de personas sensibilizadas según sexo).
- Nº y tipo de actividades y participación según sexo en las campañas de prevención de la violencia de género dirigida a los comercios y hostelería.
- Nº de actividades de sensibilización realizadas en los espacios festivos

ATENCIÓN A MUJERES VICTIMAS DE VIOLENCIA (V)

OBJETIVO V3: Garantizar la protección y la atención integral a las mujeres víctimas

Acciones:

- V3.1. Continuar aplicando el Protocolo Local para la Mejora de la Atención de Mujeres víctimas de violencia, junto con las personas a su cargo, en especial, a sus hijas e hijos.
- V.3.2. Incrementar y mejorar el Servicio de Atención a Mujeres, incluyendo los servicios residenciales, de atención psicosocial, asesoría jurídica, apoyo al empleo o acompañamiento, así como continuar desarrollando el Espacio de Bienestar para las y los Menores a su cargo.
- V3.3. Realizar un seguimiento del desarrollo de servicios dentro de la Red Asistencial del Ayuntamiento dirigida a las mujeres que han sufrido violencia y de las personas dependientes a su cargo.
- V3.4. Asegurar la mejora continua en la Atención a las Mujeres Víctimas de violencia, valorando su satisfacción con la atención recibida.
- V3.5 Continuar realizando acciones de formación relativas a la violencia contra las mujeres dirigidas al personal involucrado en su atención.
- V3.6. Valorar e impulsar, en su caso, ampliar o adecuar los servicios para aquellas mujeres víctimas de violencia en situaciones de discriminación múltiple (accesibilidad a las dependencias policiales para mujeres con movilidad reducida, servicios de traducción/mediación cultural, mujeres con discapacidades sensoriales u otros).
- V.3.7. Debatir y adoptar, en su caso, la decisión por parte del Ayuntamiento se persone como acusación particular ante los asesinatos por violencia de género.

Áreas Implicadas: Mujer; Acción Social; Cultura, Educación, Euskera, Juventud y Prevención de Drogodependencias y Seguridad Ciudadana

Otras entidades: Policía Municipal; Ertzaintza; Centros de Salud

Indicadores:

- Nº y tipo de actuaciones emprendidas dentro del Protocolo Local.
- Nº de mujeres y personas a su cargo (en particular hijas e hijos) atendidos en los diferentes servicios municipales: Recursos residenciales (Servicio de Acogida Inmediata y de Urgencia; Servicio Integral de Atención y Acogida de media y larga estancia); Servicio de Asesoría jurídica; Servicio Integral de Atención psicosocial; Programa de Inserción Laboral; Programa de Acompañamiento; Huerto Urbano Ecológico; Servicio de Hospedaje para mujeres víctimas de violencia y mujeres en riesgo.

- Evolución de las valoraciones de las mujeres víctimas de violencia atendidas.
- Recursos y servicios en materia de atención mujeres víctimas de violencia difundidos (medios).
- Nº de mujeres víctimas de violencia en situación de discriminación múltiple que han sido atendidas con servicios específicos.
- Nº y caracterización de las adaptaciones realizadas.
- Formación realizada en materia de violencia contra las mujeres dirigida a los y las profesionales locales. Nº de mujeres y hombres formados en materia de violencia contra las mujeres según puesto.
- En su caso, aprobación de la personación del Ayuntamiento como acusación particular en los casos de asesinato por violencia de género.

6.

ACTUACIONES E INDICADORES POR ÁREAS

6.1. Área: Alcaldía y Participación Ciudadana

AMBITO	OBJETIVOS PREVISTOS EN EL III PLAN	INDICADORES DE REALIZACIÓN
GOBERNANZA	G1: Promover la integración de la perspectiva de género en la planificación de todas las Áreas municipales - (Véase pág. 20)	• Participación en la Comisión Interáreas. Nº de reuniones de la Comisión en las que ha participado personal del Área • Inclusión de la perspectiva de género en todas las acciones de participación ciudadana promovidas. • Número de mujeres y hombres que acceden y aportan en las actividades de participación desarrolladas • Inclusión de la perspectiva de género en la planificación/actividad del Servicio de Atención Ciudadana (Nº de objetivos o medidas para impulsar la igualdad incluidas) • Nº de mujeres y hombres que acceden al Servicio de Atención Ciudadana • Inclusión de la perspectiva de género en la planificación turística. Nº de objetivos o medidas para impulsar la igualdad incluidas. • Nº de indicadores de impacto de género incluidos en la planificación y seguimiento de las diferentes actividades del Área
	G2: Disponer de normativas municipales que integren la perspectiva de género - (Véase pág. 20)	• Nº de ordenanzas municipales del Área revisadas y % del total • Nº de normativas municipales del área con informe previo de impacto de género. % del total • Nº y tipo de modificaciones incorporadas tras la realización de la evaluación de impacto
	G3: Avanzar en el diseño de los presupuestos municipales desde una perspectiva de género - (Véase pág. 21)	• Nº de acciones de sensibilización para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos municipales en las que ha participado personal del Área • Nº personas del Área que han participado en acciones de sensibilización para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos municipales.
	G4: Promover y mejorar una comunicación interna y externa igualitaria- (Véase pág. 22)	• Número de estadísticas desagregadas por sexo elaboradas • Porcentaje de estadísticas desagregadas por sexo (en las qua hay referencias a personas) • Nº de notas y noticias del Área que contienen información desagregada sobre la situación de mujeres y hombres. % de estas respecto del total (en las que hay referencias a personas) • Aprobación del decreto para la incorporación de la perspectiva de género en toda la comunicación municipal
	G5: Capacitar al personal del Ayuntamiento en materia de igualdad - (Véase pág. 23)	• Nº de mujeres y hombres, según puesto, asistentes a los cursos en materia de igualdad. • Nº de horas totales recibidas en materia de igualdad (duración cursos/jornadas x asistentes)
CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	E1: Favorecer el desarrollo de la autonomía y la toma de conciencia de género - (Véase pág. 29)	• Nº de actuaciones de visibilización y reconocimiento de las aportaciones de las mujeres realizadas (en web, artículos, notas o actos presenciales)
	E6: Fomento del movimiento asociativo de mujeres y de la participación de las mujeres en el tejido asociativo - (Véase pág. 33)	• Constitución del Consejo de Igualdad de Barakaldo. Número de asociaciones y grupos y número de mujeres y hombres que participan en el Consejo • Nº de reuniones del Consejo de Igualdad • Número de espacios de encuentro, reflexión e intercambio para las mujeres • Realización de estudio sobre la participación de la ciudadanía en el tejido asociativo de Barakaldo desde una perspectiva de género.
VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	V1: Sensibilizar y formara a la ciudadanía de Barakaldo en materia de violencia de género - (Véase pág. 41)	• Nº de denuncias públicas y sistemáticas de las agresiones que se cometan contra las mujeres en Barakaldo y en la CAE., y % respecto del total

6.2. Área: Urbanismo, Infraestructuras y Servicios Municipales

AMBITO	OBJETIVOS PREVISTOS EN EL III PLAN	INDICADORES DE REALIZACIÓN
GOBERNANZA	G1: Promover la integración de la perspectiva de género en la planificación de todas las Áreas municipales - (Véase pág. 20)	• Participación en la Comisión Interáreas. Nº de reuniones de la Comisión en las que ha participado personal del Área • Inclusión de la perspectiva de género en la planificación del Área • Nº de diagnósticos realizados y medidas y objetivos para impulsar la igualdad incluidos en la planificación del Área • Nº de Servicios Municipales que han incorporado la perspectiva de género en la planificación: Obra Pública; Limpieza viaria; recogida de basuras; reciclaje, saneamiento y agua potable; transporte público de viajeros y en automóviles ligeros) • Nº de indicadores de impacto de género incluidos en la planificación y seguimiento de las diferentes actividades del Área
	G2: Disponer de normativas municipales que integren la perspectiva de género - (Véase pág. 20)	• Nº de ordenanzas municipales del Área revisadas y % del total • Nº de normativas municipales del área con informe previo de impacto de género. % del total • Nº y tipo de modificaciones incorporadas tras la realización de la evaluación de impacto
	G3: Avanzar en el diseño de los presupuestos municipales desde una perspectiva de género - (Véase pág. 21)	• Nº de acciones de sensibilización para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos municipales en las que ha participado personal del Área • Nº personas del Área que han participado en acciones de sensibilización para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos municipales.
	G4: Promover y mejorar una comunicación interna y externa igualitaria - (Véase pág. 22)	• Nº de notas y noticias del Área que contienen información desagregada sobre la situación de mujeres y hombres. % de estas respecto del total (en las que es viable)
	G5: Capacitar al personal del Ayuntamiento en materia de igualdad - (Véase pág. 23)	• Nº de mujeres y hombres según puesto asistentes a los cursos en materia de igualdad. • Nº de horas totales recibidas en materia de igualdad (duración cursos/jornadas x asistentes)
CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	E5: Adaptar los espacios y equipamientos municipales con perspectiva de género – (Véase pág. 32)	• Realización de un Plan Participativo de Acción de Urbanismo con Perspectiva de Género • Número de mujeres y número de personas expertas en perspectiva de género que han participado en la elaboración del Plan de Urbanismo con perspectiva de género • Número de actuaciones en los diferentes ámbitos del Plan de Urbanismo que se han visto modificadas o que son resultado de la incorporación de la perspectiva de género • Nº de infraestructuras de apoyo a la vida cotidiana creadas en las zonas industriales o terciarias de nueva implantación o las que van a ser regeneradas. Porcentaje que suponen respecto del total • Nº de áreas del municipio (bloques de viviendas) en los que se ha aplicado el estándar de proximidad a tiendas de alimentación, equipamientos básicos, parques o espacios públicos y transporte público en todo el municipio, Porcentaje que suponen respecto del total • Nº de espacios públicos de proximidad, protegidos y de zonas de juego infantiles creados • Modificaciones o aportaciones al Plan de movilidad generados por la aplicación de la perspectiva de género. Nº de personas expertas en perspectiva de género y Nº de mujeres que han participado en su elaboración

AMBITO	OBJETIVOS PREVISTOS EN EL III PLAN	INDICADORES DE REALIZACIÓN
ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE	C3. Desarrollar servicios que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las mujeres y hombres de Barakaldo- (Véase pág. 38)	• Nº de acciones de difusión/información de los servicios existentes realizadas. Nº o estimación de personas informadas • Nº de espacios municipales puestos a disposición de la ciudadanía. Nº de horarios de estos espacios adaptados a las necesidades identificadas • Nº de actuaciones desarrolladas para favorecer un acceso más homogéneo a las TI en todas las áreas del municipio. • Realización de acciones de identificación de necesidades en equipamientos y transporte que han incluido la perspectiva de género. Nº de acciones para adaptarse a las necesidades identificadas • Nº de espacios proporcionados para la organización colaborativa ciudadana. En su caso, nº de personas participantes/beneficiarias de estos espacios.

6.3. Área: Disciplina Urbanística, Medio ambiente y Sanidad

AMBITO	OBJETIVOS PREVISTOS EN EL III PLAN	INDICADORES DE REALIZACIÓN
GOBERNANZA	G1: Promover la integración de la perspectiva de género en la planificación de todas las Áreas municipales - (Véase pág. 20)	• Participación en la Comisión Interáreas. Nº de reuniones de la Comisión en las que ha participado personal del Área Inclusión de la perspectiva de género en la planificación del Área • Nº de diagnósticos realizados y medidas y objetivos para impulsar la igualdad incluidos en la planificación del Área • Nº de indicadores de impacto de género incluidos en el seguimiento de las diferentes actividades del Área
	G2: Disponer de normativas municipales que integren la perspectiva de género - (Véase pág. 20)	• Nº de ordenanzas municipales del Área revisadas y % del total • Nº de normativas municipales del área con informe previo de impacto de género. % del total • Nº y tipo de modificaciones incorporadas tras la realización de la evaluación de impacto
	G3: Avanzar en el diseño de los presupuestos municipales desde una perspectiva de género - (Véase pág. 21)	• Nº de acciones de sensibilización para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos municipales en las que ha participado personal del Área • Nº personas del Área que han participado en acciones de sensibilización para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos municipales.
	G4: Promover y mejorar una comunicación interna y externa igualitaria - (Véase pág. 22)	• Nº de notas y noticias del Área que contienen información desagregada sobre la situación de mujeres y hombres. % de estas respecto del total (en las que es viable)
	G5: Capacitar al personal del Ayuntamiento en materia de igualdad - (Véase pág. 23)	• Nº de mujeres y hombres según puesto asistentes a los cursos en materia de igualdad. • Nº de horas totales recibidas en materia de igualdad (duración cursos/jornadas x asistentes)

6.4. Área: Mujer

AMBITO	OBJETIVOS PREVISTOS EN EL III PLAN	INDICADORES DE REALIZACIÓN
GOBERNANZA	G1: Promover la integración de la perspectiva de género en la planificación de todas las Áreas municipales - (Véase pág. 20)	• Nº de reuniones de las Comisiones Interáreas convocadas y coordinadas • Nº de sesiones de apoyo a la inclusión de la perspectiva de género realizadas con las Áreas. • Creación del grupo de trabajo para analizar el impacto de género de los servicios y recursos más significativos y Nº de áreas municipales en las que va a trabajar el grupo • Nº sesiones realizadas por el grupo de impacto
	G2: Disponer de normativas municipales que integren la perspectiva de género - (Véase pág. 20)	• Nº de ordenanzas municipales del Área revisadas y % del total • Nº de normativas municipales del Área con informe previo de impacto de género y % del total • Nº y tipo de modificaciones incorporadas tras la realización de la evaluación de impacto de las normas
	G3: Avanzar en el diseño de los presupuestos municipales desde una perspectiva de género - (Véase pág. 21)	• Nº de acciones de sensibilización para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos municipales promovidas y Nº de personas participantes en las accione • Nº de programas de ejecución presupuestaria relevantes al género identificados
	G4: Promover y mejorar una comunicación interna y externa igualitaria - (Véase pág. 22)	• Creación de una plataforma de comunicación • Nº de comunicaciones actualizadas de las diferentes actividades del Área (y en particular difusión del III Plan para la Igualdad y de su seguimiento/evaluación) • Establecimiento de un sistema de información interna para recoger los avances en el cumplimiento de los objetivos del III Plan (indicadores por Área) • Nº de documentos y noticias en la web municipal que contienen información desagregada sobre la situación de mujeres y hombres, del Área de Mujer y de las demás Áreas • Nº de visitas de la página y evolución anual • Nº de participaciones de la ciudadanía/asociaciones y grupos de mujeres en la plataforma del Área de Igualdad
	G5: Capacitar al personal del Ayuntamiento en materia de igualdad - (Véase pág. 23)	• Nº y tipo de cursos ofertados en materia de igualdad • Nº de eventos, congresos, jornadas. etc. en materia de igualdad difundidos en las Áreas • Nº de mujeres y hombres del Área asistentes a los cursos en materia de igualdad. • Nº de horas totales recibidas en materia de igualdad por el personal del Área (duración cursos/jornadas x asistentes)
	G6: Gestionar la política de Personal del Ayuntamiento desde la perspectiva de género - (Véase pág. 23)	• Nº de sesiones y documentos de orientación dirigidos al Área de Recursos Humanos para apoyarla incorporación de la perspectiva de Género en la Política de Personal del Ayuntamiento
	G7: Avanzar en la inclusión de la perspectiva de género en los procedimientos de la contratación pública municipal - (Véase pág. 25)	• Nº de sesiones y documentos de orientación dirigidos al Área de Hacienda, Patrimonio y Contratación para facilitar la incorporación de las cláusulas de igualdad

AMBITO	OBJETIVOS PREVISTOS EN EL III PLAN	INDICADORES DE REALIZACIÓN
CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	CV1: Promover el cambio de valores, eliminando roles sociales y estereotipos en función del sexo - (Véase pág. 28)	• Nº de Áreas y otras entidades implicadas en el desarrollo de actividades de sensibilización y cambio de valores (niños y niñas, jóvenes y adultas y adultos) • Nª de actuaciones de sensibilización de mujeres y hombres desarrollados • Nº de hombres y mujeres participantes • Nº de actuaciones para sensibilizar a los hombres de Barakaldo y nº de participantes
	E1: Favorecer el desarrollo de la autonomía y la toma de conciencia de género - (Véase pág. 29)	• Nº contenidos de empoderamiento incorporados en programas de formación ocupacional dirigidos a mujeres en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión • Nº de actividades de empoderamiento desarrolladas y nº de mujeres que han participado en las mismas, por año. General y mujeres en riesgo de exclusión, mujeres inmigrantes, etc. • Nº de actuaciones de visibilización y reconocimiento de las aportaciones de las mujeres realizadas (en web, artículos, notas o actos presenciales), por año • Creación de espacio on line para la colaboración e intercambio de asociaciones y grupos de mujeres • Nº de acceso y participaciones en el espacio web creado, por año
	E2: Mejora del acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres - (Véase pág. 30)	• Existencia de un Plan de actuación dirigido a la inserción y mejora laboral de las mujeres de Barakaldo. • Número de actividades de promoción de espacios para el desarrollo de relaciones profesionales de las mujeres del municipio y para intercambiar experiencias, asesoramiento intergeneracional de mujeres
CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	E3: Mejorar el acceso al espacio productivo de las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social - (Véase pág. 31)	• Nº de actuaciones desarrolladas en colaboración con Acción Social e Inguralde para favorecer este objetivo (reuniones de trabajo)
	E4: Mejorar el acceso de las mujeres a los recursos sociales, con especial atención a las situaciones de discriminación múltiple - (Véase pág. 31)	• Nº de actuaciones desarrolladas en colaboración con Acción Social para favorecer este objetivo (reuniones de trabajo, asesoramiento)
	E5: Adaptar los espacies y equipamientos municipales con perspectiva de género (movilidad y transporte) - (Véase pág. 32)	• Nº de actuaciones de asesoramiento y coordinación desarrolladas con el Área de Urbanismo, Infraestructura y Servicios Municipales para este objetivo (reuniones de la Mesa de Trabajo)
	E6: Fomento del movimiento asociativo de mujeres y de la participación de las mujeres en el tejido asociativo - (Véase pág. 33)	• Asistencia en la constitución del Consejo de Igualdad de Barakaldo. Nº de reuniones del Consejo de Igualdad • Coordinación con el movimiento asociativo de mujeres. Nº de reuniones del Ayuntamiento con el movimiento asociativo de mujeres • Nº de asociaciones y grupos de mujeres que han recibido apoyo financiero municipal

AMBITO	OBJETIVOS PREVISTOS EN EL III PLAN	INDICADORES DE REALIZACIÓN
ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE	C1: Generar una conciencia y un comportamiento social corresponsable - (Véase pág. 36)	• Nº de actuaciones de coordinación y asesoramiento con el Área de Cultura; Educación, Euskera, Juventud y Prevención de Drogodependencias para desarrollar este objetivo (acciones infantiles de coeducación, juventud) • Nº de acciones de sensibilización a la ciudadanía desarrolladas y número de participantes (mujeres y hombres) • Nº de Talleres de intercambio de tareas organizados (Nº de participantes según sexo y edad) • Nº de ejemplos de positivos de corresponsabilidad identificados y difundidos
	C2: Desarrollar una cultura empresarial y laboral basada en la corresponsabilidad - (Véase pág. 37)	• Nº de acciones de coordinación y asesoramiento realizadas con Inguralde y con el Área de Recursos Humanos para desarrollar el objetivo • Valoración de la posibilidad de obtener explotaciones a nivel municipal de la participación de mujeres y hombres en medidas de conciliación apoyadas en el ámbito de la CAE (Departamento de Empleo y Políticas Sociales)
	C3. Desarrollar servicios que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las mujeres y hombres de Barakaldo - (Véase pág. 38)	• Diagnóstico sobre los usos del tiempo y la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de los cuidados entre la ciudadanía. • Semana de la corresponsabilidad organizada (Nº de participantes según sexo y edad). • Nº y tipo de acciones ejemplarizantes a favor de la igualdad en cargos políticos y personas socialmente relevantes. • Nº de acciones de difusión/información de los servicios existentes realizadas. Nº o estimación de personas informadas • Nº de actuaciones (sesiones de trabajo) realizadas con el Área de Acción Social y Urbanismo, Infraestructuras y Servicios Municipales para desarrollar este objetivo

AMBITO	OBJETIVOS PREVISTOS EN EL III PLAN	INDICADORES DE REALIZACIÓN
VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	V1: Sensibilizar y formara a la ciudadanía de Barakaldo en materia de violencia de género - (Véase pág. 41)	• Nº y tipo de actividades del programa para el 25 Noviembre • Nº de denuncias públicas y sistemáticas de las agresiones que se cometan contra las mujeres en Barakaldo y en la CAE. Y % del total • Nº de actuaciones de coordinación y asesoramiento con el Área de Cultura; Educación, euskera, Juventud y Prevención de Drogodependencias para desarrollar este objetivo • Nº y tipo de actuaciones llevadas a cabo para el fomento de la participación de los hombres del municipio en los programas de sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres. Nº de participantes.
	V2: Impulsar la detección precoz, el conocimiento y la prevención de la violencia contra las mujeres en el espacio municipal - (Véase pág. 42)	• Nº de actividades de coordinación y asistencia con las Áreas de Recursos Humanos y Seguridad Ciudadana; Cultura, Educación, Euskera, Juventud y Prevención de Drogodependencias y Urbanismo , Infraestructuras y Servicios Municipales para el desarrollo del objetivo
	V3: Garantizar la protección y la atención integral a las mujeres víctimas - (Véase pág. 43)	• Nº y tipo de actuaciones emprendidas dentro del Protocolo Local. • Nº de mujeres y personas a su cargo (en particular hijas e hijos) atendidos en los diferentes servicios municipales: Recursos residenciales (Servicio de Acogida Inmediata y de Urgencia; Servicio Integral de Atención y Acogida de media y larga estancia); Servicio de Asesoría jurídica; Servicio Integral de Atención psicosocial; Programa de Inserción Laboral; Programa de Acompañamiento; Huerto Urbano Ecológico; Servicio de Hospedaje para mujeres víctimas de violencia y mujeres en riesgo. • Evolución de las valoraciones de las mujeres víctimas de violencia atendidas • Recursos y servicios en materia de atención mujeres víctimas de violencia difundidos (medios). • Nº de mujeres víctimas de violencia en situación de discriminación múltiple que han sido atendidas con servicios específicos. • Nº y caracterización de las adaptaciones a las situaciones de discriminación múltiples realizadas • Formación realizada en materia de violencia contra las mujeres dirigida a los y las profesionales locales. Nº de mujeres y hombres formados en materia de violencia contra las mujeres según puesto. • En su caso, aprobación de la decisión del Ayuntamiento de personarse como acusación particular en los casos de asesinato por violencia de género.

6.5. Área: Acción Social

AMBITO	OBJETIVOS PREVISTOS EN EL III PLAN	INDICADORES DE REALIZACIÓN
GOBERNANZA	G1: Promover la integración de la perspectiva de género en la planificación de todas las Áreas municipales - (Véase pág. 20)	• Participación en la Comisión Interáreas. Nº de reuniones de la Comisión en las que ha participado personal del Área • Nº de planes o programas de los servicios sociales que han incluido la perspectiva de género en su diseño (diagnóstico, medidas, objetivos) • Nº de medidas u objetivos de impulso de la igualdad incluidas en la planificación de los servicios sociales • Nº de planes o programas de cooperación al desarrollo que han incluido la perspectiva de género en su diseño (diagnóstico, medidas, objetivos) • Nº de medidas u objetivos de impulso de la igualdad incluidas en la planificación de cooperación al desarrollo • Nº de indicadores de impacto de género incluidos en el seguimiento de las diferentes actividades del Área
	G2: Disponer de normativas municipales que integren la perspectiva de género - (Véase pág. 20)	• Nº de ordenanzas municipales del Área revisadas y % del total • Nº de normativas municipales del área con informe previo de impacto de género. % del total • Nº y tipo de modificaciones incorporadas tras la realización de la evaluación de impacto
	G3: Avanzar en el diseño de los presupuestos municipales desde una perspectiva de género - (Véase pág. 21)	• Nº de acciones de sensibilización para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos municipales en las que ha participado personal del Área • Nº personas del Área que han participado en acciones de sensibilización para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos municipales.
	G4: Promover y mejorar una comunicación interna y externa igualitaria - (Véase pág. 22)	• Nº de notas y noticias del Área que contienen información desagregada sobre la situación de mujeres y hombres. % de estas respecto del total (en las que es viable)
	G5: Capacitar al personal del Ayuntamiento en materia de igualdad - (Véase pág. 23)	• Nº de mujeres y hombres según puesto asistentes a los cursos en materia de igualdad. • Nº de horas totales recibidas en materia de igualdad (duración cursos/jornadas x asistentes)

AMBITO	OBJETIVOS PREVISTOS EN EL III PLAN	INDICADORES DE REALIZACIÓN
CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	E1: Favorecer el desarrollo de la autonomía y la toma de conciencia de género - (Véase pág. 29)	• Nº contenidos de empoderamiento incorporados en programas de formación ocupacional dirigidos a mujeres en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión • Nº de actividades de empoderamiento desarrolladas y nº de mujeres que han participado en las mismas, por año. General y mujeres en riesgo de exclusión, mujeres inmigrantes, etc.
	E2: Mejora del acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres - (Véase pág. 30)	• Nº de Servicios de ayuda posibilitados para poder conciliar la vida personal, familiar y laboral de las mujeres que participan en las actividades inserción y mejora laboral; y número de mujeres que acceden a estos servicios
	E3: Mejorar el acceso al espacio productivo de las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social - (Véase pág. 31)	• Nº de servicios de conciliación incluidos en los programas de fomento de empleo para mujeres en riesgo y número de mujeres que acceden a dichos servicios, por año • Nº de entidades del ámbito de la inserción socio-laboral que participan en la coordinación y análisis de recursos
	E4: Mejorar el acceso de las mujeres a los recursos sociales, con especial atención a las situaciones de discriminación múltiple - (Véase pág. 31)	• Nº y tipo de actuaciones desarrolladas para facilitar el acceso de las mujeres en situación de discriminación múltiple a los recursos sociales, según años • Nº de mujeres en situación de discriminación múltiple que acceden a estos recursos, según años • Estudio o análisis del acceso a recursos sociales con perspectiva de género realizado • Creación del programa de ayudas al alquiler y número de mujeres solas o con responsabilidades familiares que acceden al mismo • Firma del convenio entre el Ayuntamiento y las Agencias Inmobiliarias para facilitar la búsqueda de vivienda de las mujeres solas y/o con responsabilidades familiares (nº de agencias inmobiliarias que participan) • Incremento de plazas en recursos residenciales para mujeres solas o con responsabilidades familiares y utilización (posible: % cobertura de la demanda)
ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE	C3. Desarrollar servicios que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las mujeres y hombres de Barakaldo - (Véase pág. 38)	• Nº de personas –desglose mujeres y hombres- beneficiarias de los recursos de cuidados (infancia y personas dependientes)
VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	V1: Sensibilizar y formara a la ciudadanía de Barakaldo en materia de violencia de género - (Véase pág. 41)	• Nº y tipo de actuaciones llevadas a cabo para el fomento de la participación de los hombres del municipio en los programas de sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres. Nº de participantes.
	V3: Garantizar la protección y la atención integral a las mujeres víctimas - (Véase pág. 43)	• Recursos y servicios en materia de atención mujeres víctimas de violencia difundidos (medios). • Nº y tipo de actuaciones emprendidas dentro del Protocolo Local (por Áreas/ Otras entidades) • Nº de mujeres víctimas de violencia en situación de discriminación múltiple que han sido atendidas con servicios específicos. • Nº y caracterización de las adaptaciones a las situaciones de discriminación múltiples realizadas

6.6. Área: Hacienda, Patrimonio y Contratación

AMBITO	OBJETIVOS PREVISTOS EN EL III PLAN	INDICADORES DE REALIZACIÓN
GOBERNANZA	G1: Promover la integración de la perspectiva de género en la planificación de todas las Áreas municipales - (Véase pág. 20)	• Participación en la Comisión Interáreas. Nº de reuniones de la Comisión en las que ha participado personal del Área • Nº de planes o programas del Área que han incluido la perspectiva de género en su diseño (diagnóstico, medidas, objetivos) • Nº de medidas u objetivos de impulso de la igualdad incluidas en la planificación del Área • Nº de indicadores de impacto de género incluidos en el seguimiento de las diferentes actividades del Área
	G2: Disponer de normativas municipales que integren la perspectiva de género - (Véase pág. 20)	• Nº de ordenanzas municipales del Área revisadas y % del total • Nº de normativas municipales del área con informe previo de impacto de género. % del total • Nº y tipo de modificaciones incorporadas tras la realización de la evaluación de impacto
	G3: Avanzar en el diseño de los presupuestos municipales desde una perspectiva de género - (Véase pág. 21)	• Nº de acciones de sensibilización para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos municipales en los que ha participado personal del Área y nº de participantes del Área • Nº de programas de ejecución presupuestaria relevantes al género identificados
	G4: Promover y mejorar una comunicación interna y externa igualitaria - (Véase pág. 22)	• Nº de notas y noticias del Área que contienen información desagregada sobre la situación de mujeres y hombres. % de estas respecto del total (en las que es viable)
	G5: Capacitar al personal del Ayuntamiento en materia de igualdad - (Véase pág. 23)	• Nº de mujeres y hombres según puesto asistentes a los cursos en materia de igualdad. • Nº de horas totales recibidas en materia de igualdad (duración cursos/jornadas x asistentes)
	G7: Avanzar en la inclusión de la perspectiva de género en los procedimientos de la contratación pública municipal - (Véase pág. 25)	• Nº de orientaciones y buenas prácticas analizadas y difundidas. • Aprobación de acuerdos u ordenanzas para la incorporación de las cláusulas de igualdad • Nº de contratos, subvenciones, convenios o becas que incluyen cláusulas para la igualdad. % del total, por año y Área • Nº de contratos, subvenciones o convenios en los que la aplicación de las cláusulas de igualdad ha sido decisiva para la consecución de un contrato, subvención o convenio • Nº y tipo de normativas de subvenciones que han valorado la trayectoria de las entidades licitadoras (empresas) en el desarrollo de políticas y actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.
CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	E5: Fomento del movimiento asociativo de mujeres y de la participación de las mujeres en el tejido asociativo - (Véase pág. 32)	• Nº de subvenciones, convenios o contratos con el movimiento asociativo en los que se ha valorado la representación equilibrada de mujeres y hombres en el personal directivo de las entidades solicitantes.

6.7. Área: Recursos Humanos y Seguridad Ciudadana

AMBITO	OBJETIVOS PREVISTOS EN EL III PLAN	INDICADORES DE REALIZACIÓN
GOBERNANZA	G1: Promover la integración de la perspectiva de género en la planificación de todas las Áreas municipales - (Véase pág. 20)	• Participación en la Comisión Interáreas. Nº de reuniones de la Comisión en las que ha participado personal del Área • Realización de un plan de personal con perspectiva de género en su diseño (diagnóstico, medidas, objetivos) • Nº de medidas u objetivos de impulso de la igualdad incluidas en la planificación del personal • Nº de planes o programas del área de seguridad ciudadana y protección civil y Policía Local que han incluido la perspectiva de género en su diseño (diagnóstico, medidas, objetivos) • Nº de medidas u objetivos de impulso de la igualdad incluidas en esta planificación • Nº de indicadores de impacto de género incluidos en el seguimiento de las diferentes actividades del Área
	G2: Disponer de normativas municipales que integren la perspectiva de género - (Véase pág. 20)	• Nº de ordenanzas municipales del Área revisadas y % del total • Nº de normativas municipales del área con informe previo de impacto de género. % del total • Nº y tipo de modificaciones incorporadas tras la realización de la evaluación de impacto
	G3: Avanzar en el diseño de los presupuestos municipales desde una perspectiva de género - (Véase pág. 21)	• Nº de acciones de sensibilización para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos municipales en los que ha participado personal del Área y nº de participantes del Área • Nº de programas de ejecución presupuestaria relevantes al género identificados
	G4: Promover y mejorar una comunicación interna y externa igualitaria - (Véase pág. 22)	• Nº de notas y noticias del Área que contienen información desagregada sobre la situación de mujeres y hombres. % de estas respecto del total (en las que es viable)
	G5: Capacitar al personal del Ayuntamiento en materia de igualdad - (Véase pág. 23)	• Nº de mujeres y hombres según puesto asistentes a los cursos en materia de igualdad. • Nº de horas totales recibidas en materia de igualdad (duración cursos/jornadas x asistentes)
	G6: Gestionar la política de Personal del Ayuntamiento desde la perspectiva de género - (Véase pág. 23)	• Realización de un diagnóstico interno sobre la situación de las mujeres y los hombres en el Ayuntamiento. • Nº de acciones positivas realizadas en puestos con infrarrepresentación • Número y % de comisiones de valoración con representación equilibrada de mujeres y hombres • Nº de publicaciones, pliegos de condiciones y ofertas de empleo revisados desde la perspectiva de género • Nº y tipo de temarios de oposiciones que han incorporado materia relacionada con las políticas de igualdad de género. • Nº de tipos de pruebas específicas (reconocimientos médicos) para mujeres y hombres según sexo. • Nº de medidas de flexibilidad horaria promovidas. • Nº de mujeres y hombres que acceden a las medidas de conciliación, según año, puestos y Áreas

AMBITO	OBJETIVOS PREVISTOS EN EL III PLAN	INDICADORES DE REALIZACIÓN
CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO	C2: Desarrollar una cultura empresarial y laboral basada en la corresponsabilidad - (Véase pág. 37)	• Nº de actividades de información dirigidas a los hombres que trabajan en la administración local para que accedan a medidas de conciliación. • Evolución de la participación de mujeres y hombres en las medidas de conciliación, en la administración local
VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	V2: Impulsar la detección precoz, el conocimiento y la prevención de la violencia contra las mujeres en el espacio municipal - (Véase pág. 42)	• Creación de un espacio para la recogida de sugerencias y quejas realizadas por las mujeres en materia de seguridad urbana. • Nº de quejas recogidas y Nº de quejas solucionadas (cambios realizados) • Campaña de difusión del mapa de seguridad (nº de personas sensibilizadas, según sexo).
	V3: Garantizar la protección y la atención integral a las mujeres víctimas - (Véase pág. 43)	• Recursos y servicios en materia de atención mujeres víctimas de violencia difundidos (medios). • Nº de mujeres víctimas de violencia en situación de discriminación múltiple que han sido atendidas con servicios específicos. • Nº y caracterización de las adaptaciones realizadas • Formación realizada en materia de violencia contra las mujeres dirigida a los y las profesionales locales. Nº de mujeres y hombres formados en materia de violencia contra las mujeres según puesto.

6.8. Área: Cultura, Educación, Euskera, Juventud y Prevención de Drogodependencias

AMBITO	OBJETIVOS PREVISTOS EN EL III PLAN	INDICADORES DE REALIZACIÓN
GOBERNANZA	G1: Promover la integración de la perspectiva de género en la planificación de todas las Áreas municipales - (Véase pág. 20)	• Participación en la Comisión Interáreas. Nº de reuniones de la Comisión en las que ha participado personal del Área • Nº de planes o programas de cultura, educación, euskera, juventud y prevención de drogodependencias que han incluido la perspectiva de género en su diseño (diagnóstico, medidas, objetivos) • Nº de medidas u objetivos de impulso de la igualdad incluidas en la planificación de estos serviciosNº de indicadores de impacto de género incluidos en el seguimiento de las diferentes actividades del Área
	G2: Disponer de normativas municipales que integren la perspectiva de género - (Véase pág. 20)	• Nº de ordenanzas municipales del Área revisadas y % del total • Nº de normativas municipales del área con informe previo de impacto de género. % del total • Nº y tipo de modificaciones incorporadas tras la realización de la evaluación de impacto
	G3: Avanzar en el diseño de los presupuestos municipales desde una perspectiva de género - (Véase pág. 21)	• Nº de acciones de sensibilización para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos municipales en las que ha participado personal del Área • Nº personas del Área que han participado en acciones de sensibilización para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos municipales.
	G4: Promover y mejorar una comunicación interna y externa igualitaria - (Véase pág. 22)	• Nº de notas y noticias del Área que contienen información desagregada sobre la situación de mujeres y hombres. % de estas respecto del total (en las que es viable)
	G5: Capacitar al personal del Ayuntamiento en materia de igualdad - (Véase pág. 23)	• Nº de mujeres y hombres según puesto asistentes a los cursos en materia de igualdad. • Nº de horas totales recibidas en materia de igualdad (duración cursos/jornadas x asistentes)
CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	CV1: Promover el cambio de valores, eliminando roles sociales y estereotipos en función del sexo - (Véase pág. 28)	• Nº de actividades para eliminar roles y estereotipos desarrolladas, por año, para las niñas y niños del municipio. • Nº de niños y niñas participantes en esas actividades, por año (si no hay dato exacto, estimación) • Nº y tipo de actividades de sensibilización para jóvenes, por año. • Nº de chicas y chicos jóvenes participantes por año (si no hay dato exacto, estimación) • Nº y tipo de actuaciones de sensibilización de hombres y mujeres adultos desarrolladas • Nº de participantes, hombres y mujeres, participantes o a quienes llegan las acciones de sensibilización (si no hay dato exacto, estimación) • De forma específica, Nº y tipo de actuaciones llevadas a cabo para sensibilizar a los hombres de Barakaldo en materia de igualdad, prevención de violencia contra las mujeres y corresponsabilidad.
	E1: Favorecer el desarrollo de la autonomía y la toma de conciencia de género - (Véase pág. 29)	• Nº de actividades empoderamiento desarrolladas y nº de mujeres que han participado en las mismas, por año.
	E2: Mejora del acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres - (Véase pág. 30)	• Nº de actuaciones de información/ sensibilización a las jóvenes de Barakaldo para su participación en espacios de intercambio de experiencias (E.2.6)
	E6: Fomento del movimiento asociativo de mujeres y de la participación de las mujeres en el tejido asociativo - (Véase pág. 33)	• Nº de actividades promovidas por el Ayuntamiento con la participación de las asociaciones y grupos de mujeres • Nº de reuniones con el movimiento asociativo de mujeres

AMBITO	OBJETIVOS PREVISTOS EN EL III PLAN	INDICADORES DE REALIZACIÓN
CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO	C1: Generar una conciencia y un comportamiento social corresponsable - (Véase pág. 36)	• Nº de acciones infantiles de coeducación desarrolladas (en colaboración con las AMPAS, talleres para jóvenes en materia de conciliación, corresponsabilidad y salidas profesionales) y número de participantes, niñas y niños, jóvenes, en dichas acciones • Nº de centros educativos participantes en estas acciones (y % respecto del total)
VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	V1: Sensibilizar y formar a la ciudadanía de Barakaldo en materia de violencia de género - (Véase pág. 41)	• Nº de talleres y actividades de sensibilización para jóvenes realizadas con el fin de prevenir actitudes violentas y sexistas y fomentar los buenos tratos. Nº de participantes según sexo.
	V2: Impulsar la detección precoz, el conocimiento y la prevención de la violencia contra las mujeres en el espacio municipal - (Véase pág. 42)	• Nº de actividades de sensibilización realizadas en los espacios festivos

6.9. Otros Organismos y Entes Municipales:

INGURALDE

AMBITO	OBJETIVOS PREVISTOS EN EL III PLAN	INDICADORES DE REALIZACIÓN
GOBERNANZA	G1: Promover la integración de la perspectiva de género en la planificación de todas las Áreas (y entes) municipales - (Véase pág. 20)	• Nº de planes de empleo, promoción de empresas, formación, etc de Inguralde que han incluido la perspectiva de género • Nº de medidas u objetivos de impulso de la igualdad incluidas en esta planificación • Evolución de los indicadores de género principales (diferencial mujeres y hombres que crean empresas con el apoyo de Inguralde, diferencial mujeres y hombres en el acceso a la formación u otras actividades)
	G4: Promover y mejorar una comunicación interna y externa igualitaria - (Véase pág. 22)	• Nº de notas y noticias de Inguralde que contienen información desagregada sobre la situación de mujeres y hombres. % de estas respecto del total (en las que es viable) • Nº de informaciones, bases de datos o dispositivos de usuarios y usuarias de los servicios de Inguralde desagregadas por hombres y mujeres. % respecto del total
	G5: Capacitar al personal del Ayuntamiento en materia de igualdad - (Véase pág. 23)	• Nº de mujeres y hombres según puesto asistentes a los cursos en materia de igualdad. • Nº de horas totales recibidas en materia de igualdad (duración cursos/jornadas x asistentes)
CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	E1: Favorecer el desarrollo de la autonomía y la toma de conciencia de género - (Véase pág. 29)	• Nº contenidos de empoderamiento incorporados en programas de formación ocupacional dirigidos a mujeres en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión
	E2: Mejora del acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres - (Véase pág. 30)	• Existencia de un Plan de actuación dirigido a la inserción y mejora laboral de las mujeres de Barakaldo. • Nº de medidas del Plan Sectorial de Formación que se han implementado. Nº de participantes en las mismas. • Número de mujeres que se benefician de las diferentes medidas de promoción y acceso al empleo,
	E3: Mejorar el acceso al espacio productivo de las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social - (Véase pág. 31)	• Nº y tipo de actuaciones para el fomento de empleo con las mujeres en riesgo o situación de pobreza y exclusión y nº de mujeres participantes en dichas actuaciones
ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE	C2: Desarrollar una cultura empresarial y laboral basada en la corresponsabilidad - (Véase pág. 37)	• Nº de acciones de información y sensibilización dirigidas al tejido empresarial del municipio y comarca desarrollados y Nº de empresas informadas y participantes en las acciones, por año • Nº de acciones de sensibilización y formación para implementar medidas de conciliación desarrolladas, y de personas (empresariado, trabajadores/as y agentes sociales) participantes, por año • Nº de empresas del municipio que aplican las medidas de conciliación promoviendo su utilización por hombres y mujeres – Nº de mujeres y hombres que participan.

USOA-LANTEGIA, S.A.

AMBITO	OBJETIVOS PREVISTOS EN EL III PLAN	INDICADORES DE REALIZACIÓN
GOBERNANZA	G1: Promover la integración de la perspectiva de género en la planificación de todas las Áreas municipales - (Véase pág. 20)	• Nº de planes o programas del Centro que han incluido la perspectiva de género en su diseño (diagnóstico, medidas, objetivos) • Nº de medidas u objetivos de impulso de la igualdad incluidas en la planificación de estos servicios • Evolución en el número de mujeres y hombres que acceden al CEE, que pasan del CEE a un empleo ordinario o empleo con apoyos
	G4: Promover y mejorar una comunicación interna y externa igualitaria - (Véase pág. 22)	• Nº de notas y noticias del Centro que contienen información desagregada sobre la situación de mujeres y hombres. % de estas respecto del total (en las que es viable)
	G5: Capacitar al personal del Ayuntamiento en materia de igualdad - (Véase pág. 23)	• Nº de mujeres y hombres según puesto asistentes a los cursos en materia de igualdad. • Nº de horas totales recibidas en materia de igualdad (duración cursos/jornadas x asistentes)

INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES

AMBITO	OBJETIVOS PREVISTOS EN EL III PLAN	INDICADORES DE REALIZACIÓN
GOBERNANZA	G1: Promover la integración de la perspectiva de género en la planificación de todas las Áreas (y entes) municipales - (Véase pág. 20)	• Nº de planes o programas del Instituto que han incluido la perspectiva de género en su diseño (diagnóstico, medidas, objetivos) • Nº de medidas u objetivos de impulso de la igualdad incluidas en la planificación de los servicios del Instituto
	G4: Promover y mejorar una comunicación interna y externa igualitaria - (Véase pág. 22)	• Nº de notas y noticias del Instituto que contienen información desagregada sobre mujeres y hombres. % de estas respecto del total (en las que es viable)
	G5: Capacitar al personal del Ayuntamiento en materia de igualdad - (Véase pág. 23)	• Nº de mujeres y hombres según puesto asistentes a los cursos en materia de igualdad. • Nº de horas totales recibidas en materia de igualdad (duración cursos/jornadas x asistentes)
CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	CV1: Promover el cambio de valores, eliminando roles sociales y estereotipos en función del sexo - (Véase pág. 28)	• Nº de actividades de sensibilización desarrollados para promover un acceso más equilibrado de las mujeres (niñas, jóvenes) a los recursos de deporte del municipio • Evolución de la participación de niñas, jóvenes y mujeres en las instalaciones y recursos deportivos del municipio

ESCUELAS INFANTILES DE BARAKALDO

AMBITO	OBJETIVOS PREVISTOS EN EL III PLAN	INDICADORES DE REALIZACIÓN
GOBERNANZA	G1: Promover la integración de la perspectiva de género en la planificación de todas las Áreas (y entes) municipales - (Véase pág. 20)	• Nº de planes o programas de las escuelas infantiles que han incluido la perspectiva de género en su diseño (diagnóstico, medidas, objetivos) • Nº de medidas u objetivos de impulso de la igualdad incluidas en la planificación de estos servicios
	G4: Promover y mejorar una comunicación interna y externa igualitaria - (Véase pág. 22)	• Nº de notas y noticias de las Escuelas Infantiles que contienen información desagregada sobre la situación de mujeres y hombres. % de estas respecto del total (en las que es viable)
	G5: Capacitar al personal del Ayuntamiento en materia de igualdad - (Véase pág. 23)	• Nº de mujeres y hombres según puesto asistentes a los cursos en materia de igualdad. • Nº de horas totales recibidas en materia de igualdad (duración cursos/jornadas x asistentes)
CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	CV1: Promover el cambio de valores, eliminando roles sociales y estereotipos en función del sexo - (Véase pág. 28)	• Nº de actividades para eliminar roles y estereotipos desarrolladas, por año, para las niñas y niños del municipio. • Nº de niños y niñas participantes en esas actividades, por año (si no hay dato exacto, estimación)
	E5: Adaptar los espacies y equipamientos municipales con perspectiva de género (principalmente movilidad y transporte) - (Véase pág. 32)	• Nº de nuevas plazas de educación infantil de carácter público creadas. Porcentaje respecto del total.

TEATRO DE BARAKALDO – BARAKALDO ANTZOKIA, S.A.

AMBITO	OBJETIVOS PREVISTOS EN EL III PLAN	INDICADORES DE REALIZACIÓN
GOBERNANZA	G1: Promover la integración de la perspectiva de género en la planificación de todas las Áreas (y entes) municipales - (Véase pág. 20)	• Nº de planes o programas del teatro que han incluido la perspectiva de género en su diseño (mujeres productoras, temática de la programación) • Nº de medidas u objetivos de impulso de la igualdad incluidas en la planificación de estos servicios (horarios, acceso).
	G4: Promover y mejorar una comunicación interna y externa igualitaria - (Véase pág. 22)	• Nº de notas y noticias del Teatro que contienen información desagregada sobre la situación de mujeres y hombres en relación con la actividad teatral. % de estas respecto del total
	G5: Capacitar al personal del Ayuntamiento en materia de igualdad - (Véase pág. 23)	• Nº de mujeres y hombres según puesto asistentes a los cursos en materia de igualdad. • Nº de horas totales recibidas en materia de igualdad (duración cursos/jornadas x asistentes)

BARAKALDOKO EUSKARA UDAL ERANKUNDEA

AMBITO	OBJETIVOS PREVISTOS EN EL III PLAN	INDICADORES DE REALIZACIÓN
GOBERNANZA	G1: Promover la integración de la perspectiva de género en la planificación de todas las Áreas municipales - (Véase pág. 20)	• Nº de planes o programas de euskera que han incluido la perspectiva de género en su diseño (diagnóstico, medidas, objetivos) • Nº de medidas u objetivos de impulso de la igualdad incluidas en la planificación de estos servicios
	G4: Promover y mejorar una comunicación interna y externa igualitaria - (Véase pág. 22)	• Nº de notas y noticias del organismo que contienen información desagregada sobre la situación de mujeres y hombres en relación con el euskera, la asistencia al organismo municipal, etc. % de estas respecto del total (en las que es viable)
	G5: Capacitar al personal del Ayuntamiento en materia de igualdad - (Véase pág. 23)	• Nº de mujeres y hombres según puesto asistentes a los cursos en materia de igualdad. • Nº de horas totales recibidas en materia de igualdad (duración cursos/jornadas x asistentes)

ANEXO:

PLAN OPERATIVO 2016

OBJETIVO	ACTUACIÓN	RESPONSABLES	PLAZOS	PRESUPUESTO APROX.
G1. Promover perspectiva de género en la planificación E5. Adaptar los espacios y equipamientos municipales con perspectiva de género	G1.1 y E5.1. Elaborar el plan estratégico de participación, urbanismo y perspectiva de género	Alcaldía Mujer Urbanismo, Infraestructuras y Servicios Municipales Seguridad Ciudadana	Mayo – Octubre	13.310,00 € (con Euskera) Si hay Subvención 9.982,50 € Ayto aporta 3.327,50 € ------- 7.260,00 € (sólo el estudio) Sin subvención
	G1.2. Diseñar un dispositivo básico de seguimiento de las actuaciones clave del plan (indicadores en todas las Áreas)	Mujer	Junio -septiembre	Sin coste
G4. Promover y mejorar una comunicación interna y externa igualitaria	G4.1. Adecuación de la página web municipal como plataforma de comunicación	Servicio de Organización y Sistemas / Mujer	Junio diciembre	Sin coste
	G4.2. Elaborar el decreto para incorporar perspectiva de género en toda la comunicación municipal	Alcaldía y Participación Ciudadana/ Mujer	Junio diciembre	Sin coste
	G4.4. Avanzar en la implantación de sistemas de información multidireccional	Mujer	Septiembre-diciembre	Sin coste
G5. Capacitar al personal del Ayuntamiento y de los organismos municipales	G5.2. Difundir eventos de formación en igualdad para la participación del personal municipal	Mujer	Abril - Diciembre	Sin coste
G6. Gestionar la política de personal del Ayuntamiento con perspectiva de género	G6.2. Acciones positivas para la cobertura de plazas con infrarrepresentación G6.4. Promover participación equilibrada en las diferentes Comisiones de valoración	Mujer	En el momento en que se produzcan	Sin coste
CV1. Promover el cambio de valores	CV1.3. Organización de campañas de sensibilización. Día internacional de las mujeres Día internacional contra la homofobia y la transfobia Día internacional de acción por la salud de las mujeres Día internacional contra la explotación sexual y el tráfico de mujeres, niñas y niños	Mujer	(preparación previa) 8 de marzo 17 de mayo 28 de mayo 23 de septiembre	6.462,47 € (8 de marzo)
	CV1.1. Actividades para eliminar roles y estereotipos en el ámbito educativo Talleres y actividades de sensibilización para la prevención de actitudes sexistas (combinado con prevención de violencia)	Mujer Participación de centros educativos	Octubre 2016 a junio 2017	**3.000,00 €**

E1.	Favorecer el desarrollo de la autonomía y la conciencia de género	E1.1. E1.3.	Organizar actividades de Empoderamiento a mujeres. Dar a conocer aportaciones las aportaciones de mujeres y visibilizar sus logros Taller Mujeres de Cine - I Muestra de Cine realizado por Mujeres Mujeres conectadas (V-ideando la igualdad 2050, Viajando en femenino singular, Fotografiando las huellas de las mujeres)	Mujer	Octubre	**2.500,00 €**
E3.	Mejorar el acceso al espacio productivo de las mujeres en riesgo	E3.1.	Acompañar y promover la participación de mujeres con dificultades específicas. Desarrollo del Programa Claritas, para incrementar la empleabilidad de mujeres víctimas de violencia de género y/o exclusión social, con especiales dificultades de integración	Mujer	Desde septiembre-octubre	**3.000,00 €**
		E6.1.	Fomentar el desarrollo de redes de mujeres y participación en el tejido asociativo Ayuda nominativa a las asociaciones de mujeres	Mujer Asociaciones y grupos de mujeres	**Todo el año**	**Ayuda nominativa 7.000,00 €**
C1.	Crear una conciencia y un comportamiento social corresponsable en la ciudadanía	C1.1.	Acciones de sensibilización para impulsar cambio de actitudes (valorización de cuidados y equiparación a trabajo productivo). Talleres de intercambio de responsabilidades domésticas	Mujer	Octubre 2016 – junio 2017	**3.000,00 €**
V1.	Sensibilizar y formar a la ciudadanía de Barakaldo en materia de violencia de género	V1.1.	Continuar desarrollando acciones de sensibilización y visibilización. Conmemoración anual del 25 de noviembre, día internacional de la lucha por la eliminación de la violencia contra las mujeres,	Mujer	Noviembre	**4.000,00 €**
		V1.3.	Continuar realizando talleres y actividades de sensibilización para jóvenes. Educar para prevenir la violencia de género	Mujer	Octubre 16- junio 17	3.000,00 €
V2.	Impulsar la detección precoz, el conocimiento y la prevención de la violencia	V2.5.	Continuar desarrollando actividades de prevención en espacios festivos. Stand en las fiestas	Mujer/Cultura	Fiestas del Karmen Fiestas de barrios	6.000,00 €
		V2.6.	Realizar campañas de sensibilización con las asociaciones de comerciantes y hostelería. Campañas de sensibilización para la prevención de la violencia de género	Mujer	Noviembre	3.000,00 €
V3.	Garantizar la protección y la atención integral a las mujeres víctimas	V3.1.	Continuar aplicando, con las mejoras oportunas, el Protocolo local Prestación del servicio integral de atención psicosocial para mujeres víctimas de violencia de género y/o personas dependientes a su cargo en el municipio de Barakaldo Recursos residenciales (casa y piso) Asesoramiento jurídico	Mujer	Todo el año Julio a diciembre (asesoramiento)	Atención Psicosocial vg y personas dependientes a su cargo : 84.995,00 € RR Residenciales 160.433, 36 € 3.626,37 €
		V3.3.	Asegurar la mejora continua en la atención a las mujeres víctimas de violencia Huerto urbano ecológico, como herramienta lúdico terapéutica para las personas residentes en el recurso. Hospedaje mujeres vg y mujeres en riesgo y/o exclusión social con problemáticas sociales múltiples.	Mujer	Todo el año	200,00 € 2.000,00 €

OTRAS ACTUACIONES A DESARROLLAR EN 2016

Objetivo G1: Promover la integración de la perspectiva de género en la planificación de todas las áreas municipales

Actuaciones a desarrollar en 2016:

- Continuación de la actividad de las Comisiones Interáreas
- Trabajos preparatorios en las Áreas (información y sensibilización)

Objetivos G2, G3 y G7: Normativas municipales, Presupuestos y Procedimientos de contratación pública que integren la perspectiva de género

Actuaciones a desarrollar en 2016:

- Preparatorias, de sensibilización e información sobre los desarrollos a nivel CAE

Objetivo G4: Promover y mejorar una comunicación interna y externa igualitaria

Actuaciones a desarrollar en 2016:

- Diseño preliminar y validación de sistemas de información sobre los avances del III Plan (sistema de indicadores de seguimiento)

Objetivo G5: Capacitar al personal propio del Ayuntamiento

Actuaciones a desarrollar en 2016:

- Difundir la realización de diferentes eventos en materia de igualdad y promover la participación del personal municipal

Objetivo G6.: Gestionar la política de Personal del Ayuntamiento desde la perspectiva de género

Actuaciones a desarrollar en 2016:

- Realizar acciones positivas para la cobertura de plazas con infrarrepresentación y promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de valoración
- Seguir incorporando la igualdad en los temarios de oposiciones

l. Por otro lado, tiene que ser una intervención dirigida a proponer y construir nuevos modelos de relación entre mujeres y hombres, nuevos usos de los espacios y de los tiempos y por supuesto, una transformación profunda y estructural de los valores sociales sobre los que se sustenta esta división sexual del trabajo y del mundo.